

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA

(Creada por ley N° 25265)

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



TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LAS RELACIONES
INTERPERSONALES DE LOS EMPLEADOS EN LA
GERENCIA SUB REGIONAL DE ACOBAMBA, AÑO 2018**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN Y DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO

PRESENTADO POR:

Bach. Kevin JUSTINIANO VARGAS

Bach. Ismael SOTO TAIPE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

HUANCAVELICA, PERÚ

2019

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS

EN LA CIUDAD UNIVERSITARIA DE BATURPAMPA; AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, A LOS 08 DÍAS DEL MES DE Agosto DEL AÑO 2019, A HORAS 10:00 AM, SE REUNIERON, EL JURADO CALIFICADOR, CONFORMADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

PRESIDENTE: Mg. Alberto Vergara Amos.

SECRETARIO: Lic. Adm. Daniel Guispa Vidalon.

VOCAL: Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte.

DESIGNADOS LOS MIEMBROS DEL JURADO CON RESOLUCIÓN N°
439-2019-FCE-R-UNH PARA LA TESIS TITULADO:

Costion del Talento Humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la gerencia sub regional de Acobambá, Año 2018*

CUYO AUTOR ES (EL) (LOS) GRADUADO (S):

BACHILLER (S): Justiniano Vargas Ravin
Soto Tzipy Ismael.

A FIN DE PROCEDER CON LA SUSTENTACIÓN DE LA TESIS TITULADO ANTES CITADO.

FINALIZADO LA SUSTENTACIÓN Y EVALUACIÓN; SE INVITA AL PÚBLICO PRESENTE Y AL (LOS) SUSTENTANTE (S) ABANDONAR EL RECINTO; PARA LA DELIBERACIÓN POR PARTE DEL JURADO. LUEGO DEL DEBATE SE LLEGÓ AL SIGUIENTE RESULTADO:

BACHILLER: Justiniano Vargas Ravin

PRESIDENTE: Aprobado

SECRETARIO: Aprobado

VOCAL: Aprobado

RESULTADO FINAL: Aprobado por unanimidad.

BACHILLER: Soto Tzipy Ismael.

PRESIDENTE: Aprobado

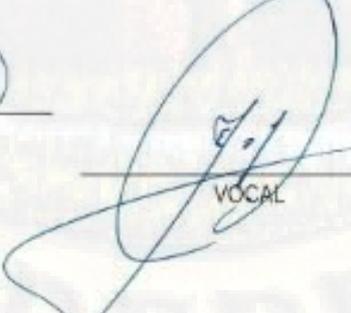
SECRETARIO: Aprobado

VOCAL: Aprobado

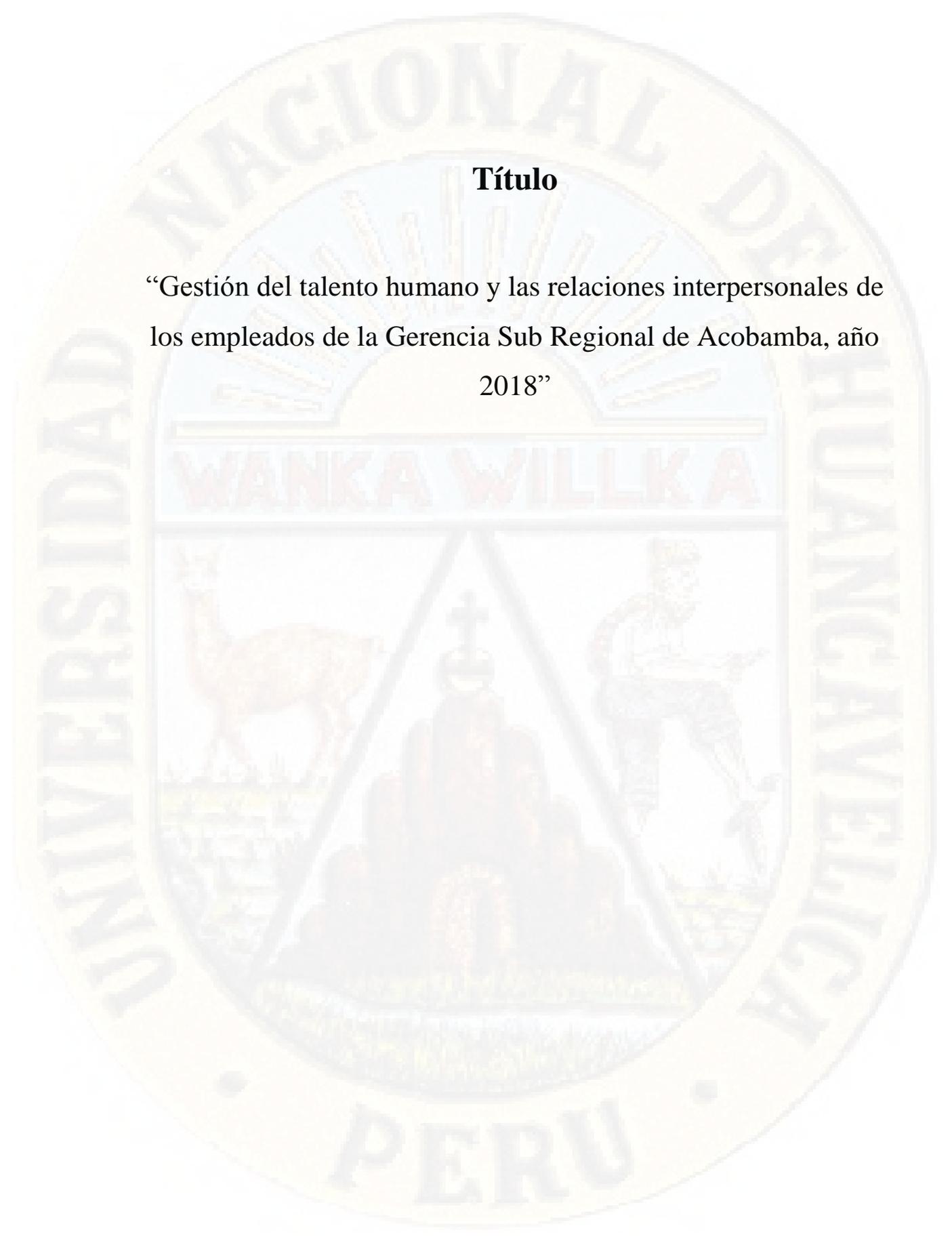
RESULTADO FINAL: Aprobado por unanimidad

EN CONFORMIDAD A LO ACTUADO FIRMAMOS AL PIE.


PRESIDENTE


VOCAL


SECRETARIO



Título

“Gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados de la Gerencia Sub Regional de Acobamba, año 2018”

Autores



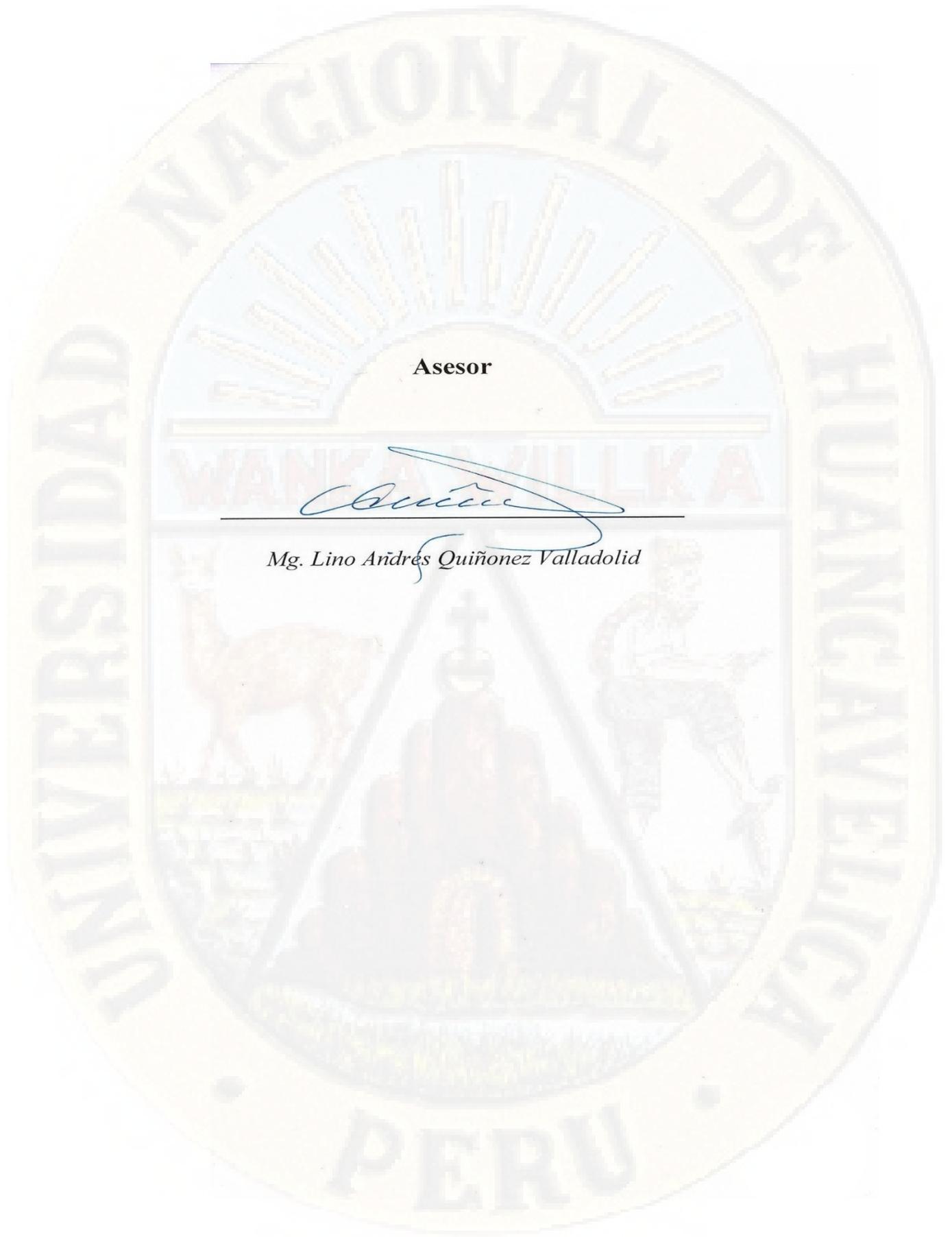
Bach. Kevin JUSTINIANO VARGAS

Autor



Bach. Ismael SOTO TAIPE

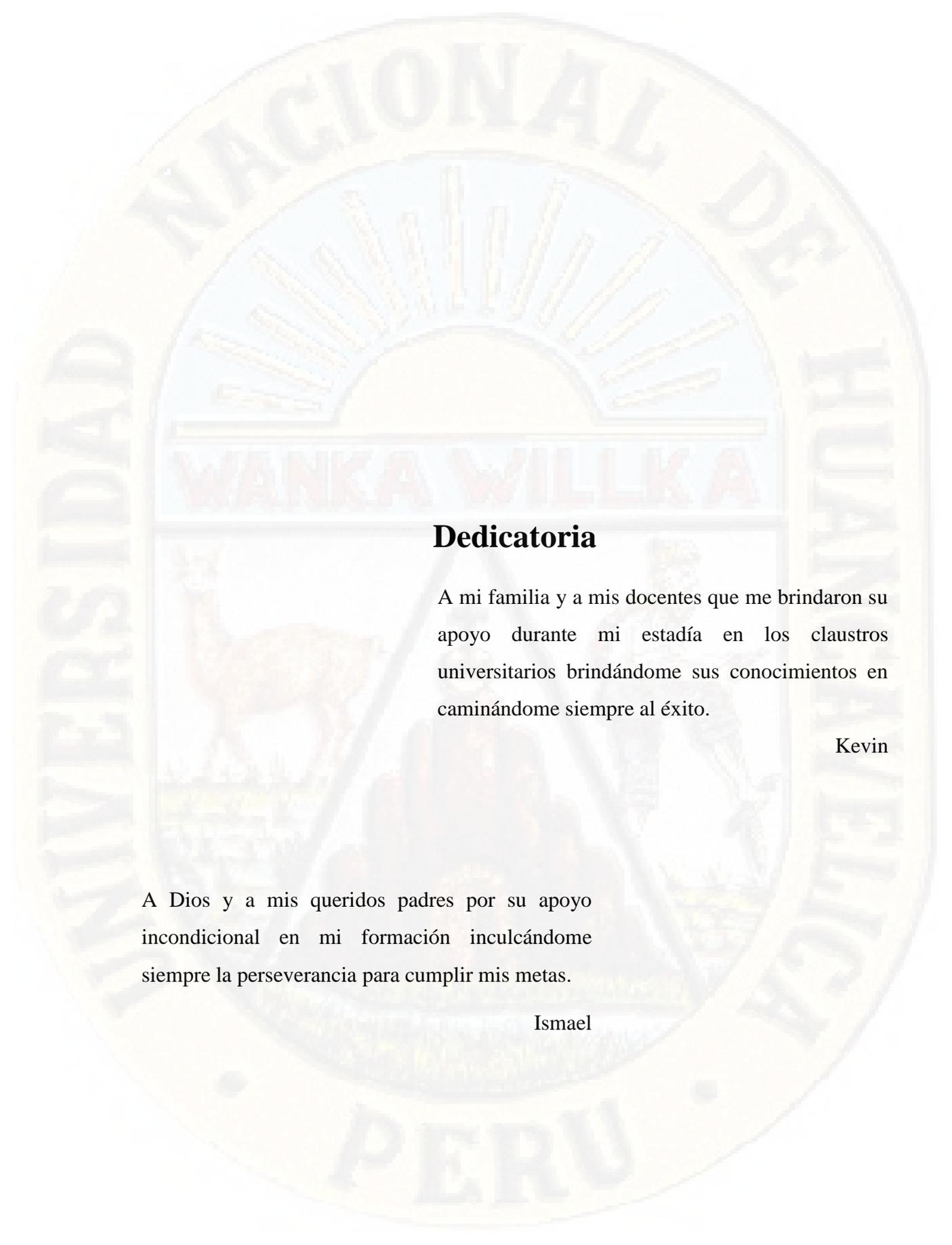
Autor



Asesor

Lino

Mg. Lino Andrés Quiñonez Valladolid



Dedicatoria

A mi familia y a mis docentes que me brindaron su apoyo durante mi estadía en los claustros universitarios brindándome sus conocimientos en caminándome siempre al éxito.

Kevin

A Dios y a mis queridos padres por su apoyo incondicional en mi formación inculcándome siempre la perseverancia para cumplir mis metas.

Ismael

Índice

Portada.....	i
Acta de Sustentación.....	ii
Título.....	iii
Autor.....	iv
Asesor.....	v
Dedicatoria.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	x
Índice de figuras.....	xi
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
Introducción.....	xiv
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción del problema.....	16
1.2. Formulación del problema.....	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos.....	19
1.3. Objetivos.....	19
1.3.1. Objetivo general.....	19
1.3.3. Objetivos específicos.....	19
1.4. Justificación.....	20
1.5. Limitaciones.....	21
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes.....	22
2.1.1. A nivel internacional.....	22
2.1.2. A nivel nacional.....	24
2.1.3. A nivel local.....	26
2.2. Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	28

2.2.1. Gestión del talento humano.....	28
2.2.1.1. El talento humano.....	29
2.2.1.2. Importancia de la gestión del talento.....	30
2.2.1.3. Objetivos de la gestión del talento.....	31
2.2.1.4. Procesos de la gestión del talento.....	33
2.2.1.5. Planeación estratégica de la gestión del talento humano.....	34
2.2.1.6. Desarrollo de una filosofía propia de la administración del talento humano.....	35
2.2.1.7. Planeación estratégica de la gestión del talento humano.....	36
2.2.1.8. Planeación estratégica de la gestión del talento humano.....	36
2.2.1.9. Dimensiones de la gestión del talento humano.....	37
2.2.1.9.1. La organización.....	37
2.2.1.9.2. Clima organizacional.....	39
2.2.1.9.3. Trabajo en equipo.....	40
2.2.1.9.4. Personas.....	40
2.2.2. Las relaciones interpersonales.....	41
2.2.2.1. Conceptualización.....	41
2.2.2.2. Relaciones de trabajo.....	42
2.2.2.3. Relaciones laborales.....	43
2.2.2.4. Relaciones humanas.....	44
2.2.2.5. Relaciones humanas en el trabajo.....	45
2.2.2.6. Influencia de las relaciones humanas en las organizaciones.....	45
2.2.2.7. La capacidad de delegar y el proceso de delegación.....	46
2.3. Bases conceptuales.....	47
2.3.1. Gestión del talento humano.....	47
2.3.2. Las relaciones interpersonales.....	47
2.4. Definición de términos.....	47
2.5. Hipótesis.....	50
2.5.1. Hipótesis general.....	50
2.5.2. Hipótesis específicas.....	50
2.6. Variables.....	50
2.7. Operacionalización de variables.....	51

CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Àmbito temporal y espacial.....	52
3.2. Tipo de investigación.....	52
3.3. Nivel de investigación.....	52
3.4. Población, muestra y muestreo.....	53
3.4.1. Población.....	53
3.4.2. Muestra.....	53
3.4.3. Muestreo.....	53
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	53
3.6. Técnicas y procesamiento de análisis de datos.....	54

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de información.....	56
4.1.1. Resultados de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales.....	56
4.1.2. Resultados de la gestión del talento humano.....	57
4.1.3. Resultados de las relaciones interpersonales.....	62
4.1.4. Resultados de la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales.....	65
4.2. Prueba de hipótesis.....	68
4.2.1. Prueba de la significancia de la hipótesis general.....	68
4.2.2. Prueba de la significancia de las hipótesis específicas.....	70
4.2.2.1. Prueba de la primera hipótesis específica.....	72
4.2.2.2. Prueba de la segunda hipótesis específica.....	73
4.2.2.3. Prueba de la tercera hipótesis específica.....	73
4.2.2.4. Prueba de la cuarta hipótesis específica.....	74
4.3. Discusión de resultados.....	75
Conclusiones.....	80
Recomendaciones.....	82
Referecia bibliogràfica.....	83
Apèndice.....	85

Índice de tablas

Tabla 1. Cambios a considerar en la planificación del talento humano.....	36
Tabla 2. Operacionalización de variables.....	51
Tabla 3. Resultados de la gestión del talento humano en la Gerencia Sub Regional.....	57
Tabla 4. Resultados de la organización en la Gerencia Sub Regional.....	58
Tabla 5. Resultados del clima organizacional en la Gerencia Sub Regional.....	59
Tabla 6. Resultados del trabajo en equipo en la Gerencia Sub Regional.....	60
Tabla 7. Resultados de las personas en la Gerencia Sub Regional.....	61
Tabla 8. Resultados de las relaciones interpersonales en la Gerencia Sub Regional.....	62
Tabla 9. Resultados de las relaciones humanas en la Gerencia Sub Regional.....	63
Tabla 10. Resultados de las relaciones laborales en la Gerencia Sub Regional.....	64
Tabla 11. Resultados de la relación de la gestión del talento humano y las relaciones de los empleados en la Gerencia Sub Regional.....	65
Tabla 12. Intensidad de la correlación de “r” de Pearson.....	68
Tabla 13. Estadísticas para la docimasia de las hipótesis específicas.....	71

Índice de figuras

Figura 1. Modelo integral de gestión humana.....	37
Figura 2. Estadísticas de resumen de las variables de la investigación.....	56
Figura 3. Diagrama de la gestión del talento humano.....	57
Figura 4. Diagrama de la organización en la Gerencia Sub Regional.....	58
Figura 5. Diagrama del clima organizacional en la Gerencia Sub Regional.....	59
Figura 6. Diagrama del trabajo en equipo en la Gerencia Sub Regional.....	60
Figura 7. Diagrama de personas en la Gerencia Sub Regional.....	61
Figura 8. Diagrama de la relaciones interpersonales en la Gerencia Sub Regional.....	62
Figura 9. Diagrama de las relaciones humanas en la Gerencia Sub Regional.....	63
Figura 10. Diagrama de las relaciones laborales en la Gerencia Sub Regional.....	64
Figura 11. Diagrama de la relación de la gestión del talento humano y las relaciones en la Gerencia Sub Regional.....	66
Figura 12. Diagrama de la significancia de la correlación entre las variables.....	67
Figura 13. Diagrama de la prueba T para la docimasia de la hipótesis.....	70
Figura 14. Diagrama de dispersión para la relación de las dimensiones.....	71

Resumen

La investigación realizada tuvo por título “Gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba, Año 2018”, el cual surgió a partir de reconocimiento del problema ¿De qué manera se relaciona la gestión de talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018?, por lo que se planteó por hipótesis general: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018. Por ello, se tuvo por objetivo general: Establecer qué relación existe entre la gestión de talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018. Asimismo, la investigación fue de tipo aplicada, nivel correlacional, empleándose el método científico y diseño no experimental de corte transversal para el desarrollo de la investigación. La admisión estadística del instrumento de medición, codificación y procesamiento de los datos se realizaron con el paquete estadístico IBM SPSS Versión 25, y después realizarlo en tablas de frecuencia y gráfico de barras. Dicha contratación de la hipótesis general se realizó con la estadística “r” de Pearson, al nivel de 0.05 de significancia.

En el resultado, se puede apreciar donde el valor calculado de la relación “r” de Pearson donde es $r=41,7\%$, lo cual indica según la tabla para interpretar el coeficiente de correlación es de (correlación positiva media), además se observa que la correlación “rede Pearson es positiva con lo cual se evidencia, después podemos apreciar el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna de la investigación.

Como resultado de la investigación de acuerdo a la hipótesis, donde se llega a la conclusión con una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018, de igual manera se evidencio una relación positiva significativa entre las 4 dimensiones de la gestión del talento humano y la variable 2: **Palabras clave:** Gestión del talento humano, relaciones interpersonales.

Abstract

The research carried out was entitled "Management of human talent and interpersonal relationships of employees in the Sub-Regional Management of Acobamba, Year 2018", which emerged from recognition of the problem How is the management of human talent related? and the interpersonal relationships of the employees in the Sub-Regional Management of Acobamba to the year 2018 ?, so it was raised by general hypothesis: There is a positive and significant relationship between the management of human talent and the interpersonal relationships of employees in Management Sub-Regional of Acobamba in 2018. Therefore, the general objective was: Establish the relationship between the management of human talent and the interpersonal relations of employees in the Sub-Regional Management of Acobamba in 2018. Likewise, the investigation was of applied type, correlational level, using the scientific method and transverse cut non-experimental design I for the development of the investigation. Statistical admission of the measurement, coding and processing instrument of the data was performed with the IBM SPSS Version 25 statistical package, and then performed on frequency tables and bar graph. Bliss For the hiring of the general hypothesis, it was performed with Pearson's "r" statistic, at the 0.05 level of significance.

In the result, can be seen where the calculated value of Pearson's "r" ratio where it is $r = 41,7\%$, which indicates according to the table to interpret the correlation coefficient is (mean positive correlation), it is also observed that the Pearson's correlation "r" is positive, then we can appreciate the rejection of the null hypothesis and the acceptance of the alternating hypothesis of the investigation.

As a result of the research according to the hypothesis, where the conclusion is reached with a positive and meaningful relationship between the management of human talent and the interpersonal relationships of the interpersonal relations of the employees in the Sub-Regional Management of Acobamba in 2018, in the same way a relationship was evidenced positive significant among the 4 dimensions of human talent management and the variable 2: **Key words:** Human talent management, interpersonal relationships.

Introducción

El papel de la gestión del talento humano para el logro de resultados de éxito en todo proceso de innovación organizacional se centra en muchos aspectos como de cualidad, desempeño y aptitud entre los cuales se encuentra la falta de visión y plan de sus directivos, no generar equipos de trabajo positivo y eficaz o un clima de esfuerzo común frente a las habilidades y beneficio frente a los resultados, no establecer la importancia del proceso y el sentido de la urgencia sobre su implementación, no establecer los cambios necesarios en la cultura organizacional y no planear métodos para compensar la resistencia al cambio, el talento humano es un enfoque estratégico de mucha importancia para todas las organizaciones públicas y privadas.

Por ello investigo como la Gerencia Sub Regional de Acobamba, ha venido desarrollando la gestión del talento humano respecto a las relaciones interpersonales de los empleados, durante el año 2018, y que relación guarda las dimensiones de organización, clima organizacional, trabajo en equipo y las personas, de manera que se determine si existe una relación con respecto a las relaciones interpersonales.

No obstante, en la actualidad son diversos los factores, tanto externos como internos, que contribuyen al desarrollo de las organizaciones ya se público y privado toda vez que estos constituyen de manera conjunta y sistemática un escenario dinámico, competitivo y de incertidumbre frente a los cambios constantes.

Y tratándose de una Institución pública, las organizaciones son consideradas existencias vivos que se desarrollan con un evidente dominio del entorno, aquellas organizaciones que no se desarrollan mueren en un corto plazo.

El presente trabajo está constituido por cuatro capítulos, que a continuación mencionamos; **El capítulo I**, planteamiento del problema, formulación el problema y problemas específicos, objetivo general y sus objetivos específicos que se logró alcanzar con la investigación, luego las justificaciones y finalmente las Limitaciones. Así mismo el **capítulo II**, mencionan el marco teórico, antecedentes, bases teóricas sobre el tema de investigación, bases conceptuales, definición de términos, variables y la operacionalización variables. En el **capítulo III**, damos a conocer la

metodología de la investigación, donde se plasma el ámbito temporal y espacial, tipo de investigación, nivel de investigación, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas y procesamiento de análisis de datos y el **capítulo IV**, detallamos la presentación de resultados aquí plasma todo el análisis de información y adonde se arribó con la presente investigación, también se contrasta las hipótesis planteadas mediante las estadísticas inferenciales con la aplicación del software estadístico SPSS Versión 25, sacados y luego se realiza la discusión de resultados para que Finalmente, se presente las conclusiones finales y las recomendaciones, las referencias bibliográficas y el apéndice.

Los investigadores

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En los últimos tiempos con los avances de la tecnología y los procesos constantes de aspectos como de política, social, económico que están actualmente ceñidos en la sociedad, donde cada vez más existe interrelación económica entre unos y otros, donde han sido técnicas que han promovido la innovación, armonía y permanencia de las organizaciones, donde la buena gestión estratégica del personal de la organización conlleva a un reto donde las organizaciones estén en constante cambio. Cabe resaltar que el talento humano para su buen resultado en sus labores en la administración de la organización se ciñen en aspectos de mucha importancia de carácter de las personas, como también de los trabajos de los empleados y la capacidad de ellos, donde se encuentra en algunos de las organizaciones que sus directivos no toman en cuenta la visión de la entidad, en ello no existe trabajos en equipo, cabe mencionar en algunos organizaciones no toman en cuenta de los procedimientos administrativos, por lo cual es importante que la gestión del talento humano fluya en las organizaciones, en la actualidad todo cambio que se genera tiene un objetivo en común, alcanzar objetivos trazados en un corto y largo plazo.

Esta última incertidumbre que todo cambio crea, las perspectivas frente a efectos contrarios y los problemas de comunicación, donde las debilidades de ello retrasan el cambio. No obstante, existen organizaciones

que han desarrollado un cambio continuo que han llegado al éxito, donde sean concentrado en sus empleados para su desenvolvimiento, como también el perfeccionamiento de sus habilidades con una gestión eficiente del talento humano, donde entre los trabajadores existe una comunicación perfecta que entre ellos interactúan de forma positiva y conjunta, de aquellas organizaciones tienden que sus objetivos son de continuo cambio, que los personales son que aportan ideas de cambio porque el trabajo en equipo tiende a encontrar ideas sorprendentes de los empleados. Por lo cual, el cambio continuo está unido con una administración y gestión segura de las personas, unido a implementaciones tecnológicas y crecimiento organizacional, aquellas organizaciones que llevan a cabo estos procesos con éxito tendrán un crecimiento importante como organización.

En la actualidad la organización es considerada entes vivos que se desenvuelven en un ambiente perfecto, donde si las organizaciones no se desenvuelven o estén en constante cambio llegan a la muerte. Cabe mencionar que las organizaciones son estructuras vivas que dentro de ello se encuentran los trabajadores que día a día llevan la imagen de la organización, gracias a ellos la organización o institución cumplan sus actividades plasmadas para así satisfacer las necesidades de la población. En actualidad los trabajadores deben ser competitivos con sus habilidades, experiencias positivas que se encuentran en alta dirección como también en la parte operativa de la organización o institución, para que cada uno de ellos aporten para las estrategias institucionales que conlleven al éxito, cabe resaltar en las instituciones públicas y privadas el fracaso y el éxito de las entidades dependen mucho de la capacidad humana, sin el buen desempeño de ellos las organizaciones tendrían un desengaño.

Son diversos los factores, como externos e internos, que ayudan al progreso de las organizaciones. Estos forman de manera respectiva un escenario dispuesto, de ser competitivo frente a los competidores y también de como satisfacer las necesidades de la población, las necesidades de la población es más amplia, ya que por la falta de los trabajadores competentes,

comprometidos, inteligentes que pueden atender a la población en sus necesidades y así cumplir con las metas plasmadas, en este caso de las necesidades de la población de la provincia de Acobamba, en otra parte, para tener éxito, las organizaciones deben combatir con el cambio incesante y convertirse en organizaciones ejemplo a seguir”.

(Yadira, Monica, & Paola, 2017), La eficiencia, la productividad de una organización dependen en gran medida del talento humano, que se convierte en el eje central de esta. Para ello dichos talentos desde la sinergia cumplen roles de suma importancia para el desempeño de cada uno de los colaboradores y en general de la organización.

En aquello la formación de un buen proceso que puede tener de entendimiento sobre el talento humano, para que así los trabajadores sean perfectos en su actividad y también tengan experiencias que les puede apoyar en su labor, como también habilidades entre otros aspectos de importancia para el cambio organizacional, las oportunidades de crecimiento dentro y fuera de la organización para el mejoramiento de su calidad de vida de cada uno de los trabajadores, entonces el talento humano es de suma importancia para su desarrollo institucional.

En otro parte la transformación que realizan las organizaciones en capacitación y desarrollo de su talento humano, excede directamente en los resultados de la misma, la optimización de los procesos y la imagen que esta proyecta dentro y fuera de ella, garantizando un aprendizaje al avance de los cambios del ambiente de la organización.

Bajo esta perspectiva se formula el siguiente problema:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera se relaciona la gestión de talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la gestión de talento humano en su dimensión organización y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018?
- ¿Cómo se relaciona la gestión de talento humano en su dimensión clima organizacional y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018?
- ¿Cómo se relaciona la gestión de talento humano en su dimensión trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018?
- ¿Cómo se relaciona la gestión de talento humano en su dimensión personas y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Establecer qué relación existe entre la gestión de talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar qué relación existe entre la gestión de talento humano en su dimensión organización y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018.
- Determinar qué relación existe entre de la gestión de talento humano en su dimensión clima organizacional y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018.

- Determinar qué relación existe entre la gestión de talento humano en su dimensión trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018.
- Determinar qué relación existe entre la gestión de talento humano en su dimensión personas y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018.

1.4. Justificación

Se justifica el trabajo de investigación toda vez que permitirá conocer qué relación existe entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba, año 2018, así como el planteamiento de planes, procedimientos y estrategias para mejorar la gestión encaminado hacia el logro de sus objetivos institucionales.

Por tal razón, se considera importante realizar la investigación en esta entidad pública, entonces gracias a los resultados se obtendrán en la investigación se podrá implementar acciones para mejorar las relaciones interpersonales del personal que actualmente vienen laborando en esta institución pública.

Es imprescindible hoy día una adecuada gestión del talento humano y una buena relación interpersonal para un buen servicio de calidad para el logro de sus objetivos institucionales, por parte de las organizaciones inmersas al sector público, toda vez que son pilares del desarrollo social y crecimiento de la región.

La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales es de vital importancia para los empleados de una institución ya sea pública y/o privado.

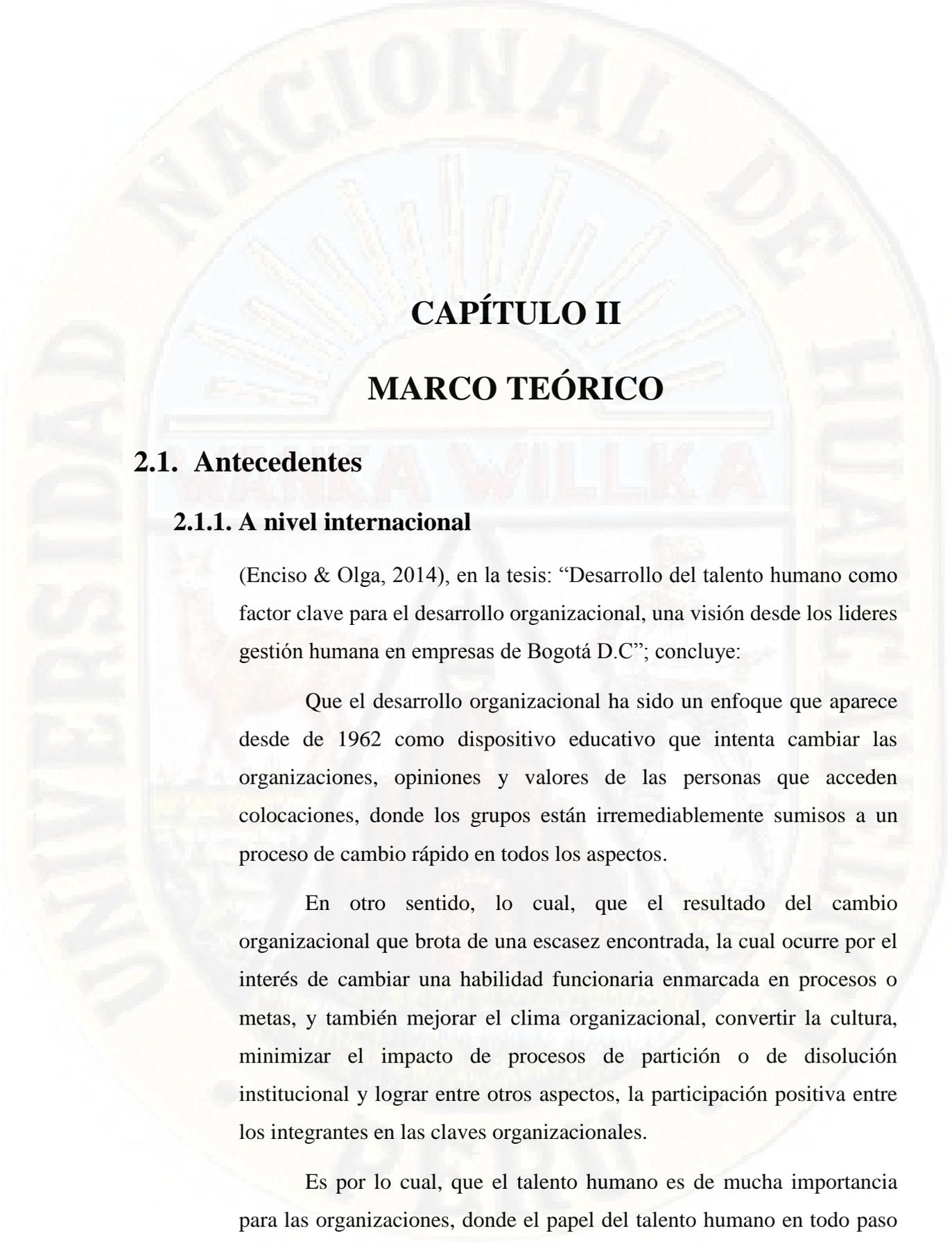
1.5. Limitaciones

La Gerencia Sub Regional de Acobamba, no tiene registrado una base de datos en forma individual o de la totalidad de los servicios dentro de la entidad, lo que dificulta las proyecciones en la toma de decisiones orientada a mejorar estos servicios.

El poco interés y escasa disponibilidad de tiempo de los usuarios en detallar su información en las encuestas, aduciendo estar ocupados en atender a los usuarios y/o población.

Escasa información por parte de los empleados y servidores de la Gerencia Sub Regional de Acobamba, por temor a represalias de despido o rotación de sus puestos de trabajo, por sus jefes.

El poco interés de las autoridades y funcionarios a los procesos de investigación científica, para conocer los niveles de eficiencia y eficacia de los servicios que desarrolla la entidad, por temor a conocer su deficiente gestión gerencial, y ser cuestionados por la autoridad, los usuarios y público en general.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

(Enciso & Olga, 2014), en la tesis: “Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes gestión humana en empresas de Bogotá D.C”; concluye:

Que el desarrollo organizacional ha sido un enfoque que aparece desde de 1962 como dispositivo educativo que intenta cambiar las organizaciones, opiniones y valores de las personas que acceden colocaciones, donde los grupos están irremediamente sumisos a un proceso de cambio rápido en todos los aspectos.

En otro sentido, lo cual, que el resultado del cambio organizacional que brota de una escasez encontrada, la cual ocurre por el interés de cambiar una habilidad funcionaria enmarcada en procesos o metas, y también mejorar el clima organizacional, convertir la cultura, minimizar el impacto de procesos de partición o de disolución institucional y lograr entre otros aspectos, la participación positiva entre los integrantes en las claves organizacionales.

Es por lo cual, que el talento humano es de mucha importancia para las organizaciones, donde el papel del talento humano en todo paso

de cambio organizacional, se encuadra en una visión calculada para examinar, predecir y potencializar la conducta, para que cada uno desarrolle en ambos aspectos organizaciones, donde en conocimiento y el que hacer de los individuos en su argumento.

Donde aquellos tienden en el estudio principal en comprender como cuales técnicas de aprendizaje y por tanto mejora de capacidades aparecen de elementos claves para el cambio organizacional en un grupo de empresas de la ciudad de Bogotá, desde la visión de los dirigentes de gestión humana.

La metodología de esta investigación fue fundamentada en un estudio de tipo exploratorio/descriptivo con alcance correlacional donde proyecta concebir mejor un fenómeno que se está aprendiendo. Para la cual se ejecutó el diseño y aplicación de entrevista semiestructurada y encuesta como instrumentos para la recolección de información, donde se consiguieron efectos de una muestra intencional de 81 empresas que existe en Bogotá que han realizado modelos de desarrollo de personal. El resultado es identificar como estos eventos han sido formados de mucha importancia para el desarrollo organizacional.

(Escobar, Moreno & Roldan, 2013), en la tesis: “Talento humano: El factor clave del servicio”; concluye: Esta investigación se centra en la afirmación del talento humano como mucha importancia para el servicio de una organización como también el estudio del servicio.

Donde aquello ven algunos módulos sobre la gestión que una organización, debe desarrollar unas culturas organizacionales completadas con equipos efectivos de comunicación y logro de dirigentes nuevos e renovadores en temas de servicio.

Donde el talento humano destaca la ventaja que tienen las organizaciones que están influidas al consumidor que cada día compran eficacia y excelencia y así lograr la competitividad en donde se desenvuelven. Por lo cual, el talento humano se convierte en imagen de

la empresa, cultivando una cultura organizacional con tiempo, constancia y perseverancia.

La metodología realizada fue de investigación deductiva como también charlas con personas prácticas en el tema de servicios, donde también se realizó una serie de elementos y normas de mando para tener el talento humano positivo y para que una organización sea examinada como una organización con una mejor cultura de servicio.

2.1.2. A nivel nacional

(Valladolid, 2015), en la tesis: como titulado “La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales entre docentes de la Red N° 7 de la UGEL 01 del Distrito de San Juan de Miraflores – 2014”, llega a una conclusión:

Que el objetivo esta investigación fue, establecer la relación que existe entre las variables como la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales entre docentes de la Red N° 7 de la UGEL 01 del Distrito de San Juan de Miraflores – 2014.

En esta investigación se desarrolló la siguiente metodología de investigación que se utilizó, de tipo básico, de un diseño no experimental: de corte transversal de nivel descriptivo correlacional. Donde la población es de 305 docentes, donde la muestra es de 170 docentes de la entidad antes mencionada. Para la dicha recolección de datos se realizó la técnica de encuesta, donde el instrumento es el cuestionario de tipo escala Likert (40 ítems) para la variable gestión del talento humano y de (32 ítems) para la variable relaciones interpersonales. Seguidamente fue el procesamiento estadístico descriptivo y también se ejecutó mediante el programa Excel y el programa estadístico SPSS 25.

Donde los resultados de la investigación indicaron que existe relación directa y significativa (Rho de Spearman = 0,754, p -valor = $0.000 < 0.05$) entre las variables como gestión del talento humano y las

relaciones interpersonales de acuerdo a la percepción de los docentes de la Red N° 7 de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores – 2014.

(Pocohuanca, 2008), en su tesis titulada: “La condición laboral de los trabajadores de la UNDAC y su persuasión en el rendimiento laboral” donde llega a la conclusión:

Por no implementar de las áreas donde trabajan dentro de la organización, no se encuentra un trabajo planeado para la aprendizaje y elección del personal, también donde no tiene programas de estímulos que motiven al personal a identificarse con la organización, existe rechazo y diferencia al personal contratado, el desempeño laboral es poco dado ya que la mayoría de los empleados por tener una permanencia laboral no tienen identidad y compromiso con los objetivos de la organización.

(Arredondo, 2006), en su tesis: titulada “Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en el Personal del Hospital – Félix Mayorca Soto”; llega a una conclusión:

No existe una semejanza entre la inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en el personal de la entidad antes mencionado. Donde los horizontes de inteligencia emocional de los personales del Hospital “Félix Mayorca Soto” son mayoritariamente estándar, como también del bajo nivel emocional. Donde el 78.99% de los empleados observan un clima organizacional bueno o aceptable, el 19.33% de los encuestados dice ineficaz y por último el 1.68% lo dice excelente.

(Franco, 2005), en su tesis: titulado “Relación entre los Factores del Clima Laboral y las Competencias del Desempeño Laboral en Docentes del Consorcio de Colegios Parroquiales del Departamento de Piura”. Donde llega a la conclusión:

Los docentes del consorcio tienen un clima laboral media y de nivel muy bueno de desempeño laboral o profesional. Una reciprocidad

demostrativa al 0.05 entre los elementos de involucramiento profesional, inspección, declaración y contextos profesionales de clima y las capacidades de desempeño laboral. Donde 4 grupos de edades de los docentes, hallamos discrepancias en correlación al clima laboral, donde así también tenemos: las categorías de 23 a 35 y de 36 a 48 años logran clase media. Los de 49 a 61 y de 62 a 74 años tienen condición propicia.

Donde el nivel de desempeño laboral como clase de edades; donde encontramos personas cuyas edades se sitúan en las clases de 23 a 35 y de 49 a 61 años logra horizonte positivo; las personas de 36 a 48 años en el nivel bueno y los de 62 a 74 años nivel excelente. Por lo cual los docentes del sexo masculino logran un clima laboral propicio; mientras del sexo femenino tienen media. Donde existe diferencias en relación tanto en la variable Clima y Desempeño Laboral. Como así los docentes que se hallan en la categoría de 33 a 47 años de servicio, logran Clima grandemente favorable y nivel excelente de desempeño. Mientras que los individuos de tiempo de servicio se encuentran entre los rangos de 2 a 17 y de 18 a 32 años obtienen categorías media y favorable de clima proporcionalmente.

2.1.3. A nivel local.

(Otoño & Yauricasa, 2014), en la tesis: en su título “La Gestión del Potencial Humano en la Calidad de Servicios de los Empleados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Ltda. N° 582 Sede Principal, en el año 2013”; concluye:

Esta investigación como objetivo principal es ver la relación de la gestión del potencial humano y la calidad del servicio de los empleados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Ltda. N° 582 Sede principal, en año 2013. La investigación la cual reconoce la propiedad de una investigación posible de desarrollar, con medidas de tipo aplicada, y el cuestionario para la recolección de datos, para así conocer la gestión del potencial humano y su episodio de calidad del servicio con una escala

de valoración de (muy malo, malo, regular, bueno y muy bueno), regido a los trabajadores administrativos de la Cooperativa.

En la investigación, la población fue de 06 funcionarios y 25 administrativos. Donde la definición de los resultados se ejecutó mediante la distribución de frecuencias y porcentaje, empleando un tratamiento estadístico inferencial, donde el análisis de conclusión que existe una relación de muy significativa entre la gestión del potencial humano y la calidad del servicio que realiza en la institución, por lo cual es necesario la ejecución de programas de capacitación para mejorar el potencial humano y la calidad del servicio en dicha institución antes mencionado.

Donde se refiere a los resultados, donde han llegado que existe una relación significativa y positiva entre la gestión del potencial humano y la calidad de servicio de los empleados en la institución financiera Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Ltda. N° 582 de la Sede Principal en el año 2013. Por lo cual la energía de la relación hallada es 92% que dentro del dominio probabilístico ha resultado significativo.

Aquellos resultados logrados están acordes con los obtenidos por Luchini año (2009), de tal sentido que las organizaciones deben realizar mejores servicios a sus usuarios para una dirección eficaz y nueva.

(Lucero & Ordoñez, 2010), en la tesis: “Gestión del Talento Humano y los Estímulos Organizacionales en Caritas Diocesana de Huancavelica”; concluye:

Al terminar de analizar los elementos que estipulan la gestión del talento humano en Caritas Diocesana de Huancavelica, si perduraba una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y los estímulos organizacionales, desarrollada por el servicio que se ofertaba en esta institución. Donde también tuvo como intención de identificar la grado y orden de los estímulos en los trabajadores que se determinan por

alta proesión académica, en donde el 90% de los encuestados tenían estudios superiores a nivel universitario.

Aunque en el personal existan trabajadores de fragmentos socioeconómicos A, B, Y C; donde el problema de investigación continúa siendo, la escasez de poner en claro el orden fenomenal del sistema de estímulos de todos los trabajadores de dicha institución.

2.2. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.2.1. Gestión del talento humano

(Ibáñez, 2011, pág. 17), como fácilmente puede apreciarse, el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización; en este sentido, si el elemento humano está dispuesto a poner en actividad su esfuerzo físico y mental, la empresa marchará en forma ordenada y prospera; caso contrario, se desestabilizará rápidamente. De aquí que organización debe asegurarse de incorporar personal que realmente sea un potencial humano en el manejo del proceso administrativo.

(Ibáñez, 2011, pág. 17), la gestión del talento humano es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano; las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano como miembro de la organización, en beneficio de la propia organización y del país general.

(Byron, 2011), es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, aquellas organizaciones eficientemente dependen de diferentes aspectos relacionados a la excelencia de la organización, aspectos que a la organización le lleve a una diferenciación.

En la actualidad las organizaciones tienen la preocupación en sus trabajadores, porque ellos son la imagen de la organización, gracias a ellos llegan hacia el éxito o en quiebra.

Es justo decir que, la gestión del talento humano se puede entender como una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influyen en la eficacia de estos y de las organizaciones, (Pedro, 2013).

(Pedro, 2013), en las organizaciones las personas se encargan de diseñar, producir un bien o un servicio, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar recursos, de establecer objetivos y metas en la organización; sin gente eficiente es imposible que la organización logre los objetivos, situación olvidada muchas veces por la dirección.

Los empleados tienen la función de realizar la administración perfecta, y de buena utilización de los procesos administrativos, para que así la organización sea eficiente, y logre sus objetivos pasados.

Las organizaciones deberían hacer sentir a los trabajadores como parte de la organización, como si fueran los dueños, para que así tengan los esfuerzos de trabajo, lleven a la excelencia y que realicen de sí mismo para que cumplan con los objetivos de la organización, así sean considerados como factor clave de la organización.

La gestión del talento humano se debe desarrollar en todos los niveles de la organización, hasta los inferiores, para que así los trabajadores trabajen de forma conjunta con un solo objetivo, sin ninguna discriminación de cargos.

2.2.1.1. El talento humano

(Ibáñez, 2011, pág. 17), para ubicar el papel de la gestión del talento humano en la empresa es necesario recordar algunos conceptos precisos. Para traer la memoria al concepto de la administración general, de forma amplia se puede decir que

ciencia administrativa es “una ciencia social basada en teorías, técnica, proceso, procedimientos, métodos; la cual conlleva al logro de objetivos en una organización social como es la empresa”; además, se puede aproximar al siguiente; “la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, contando para ello con una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado.

Son las personas capaces de desarrollar actividades propuestas por la organización, con las habilidades, capacidades, y otros aspectos que conllevan el desarrollo de ello, cumpliendo con lo propuesto.

Chiavenato, (2009), define la Gestión del talento humano como: «el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño».

Cada uno de los trabajadores tenga el compromiso de sí mismo para el desarrollo de actividades, aplicando la teoría en el campo de trabajo, para que así la organización sea perfecta, con trabajadores bien capacitados en su labor de trabajo.

2.2.1.2. Importancia de la gestión del talento

(Ibáñez, 2011, pág. 200), es importante para el desarrollo organizacional de la empresa porque, conociendo puntos débiles y fuertes de cada uno de los trabajadores, se pueden corregir los programas de selección, capacitación, definición de tareas y establecimiento de una base racional y equitativa para recompensar el buen rendimiento del talento humano.

(Carolina, 2017), el modelo tradicional de la Administración del Recurso Humano pone énfasis en la productividad y en el control a través de una estructura

burocrática. En este modelo, las personas son sujetos pasivos dentro del proceso productivo, los jefes son las cabezas y los colaboradores se deben limitar a ejecutar las tareas que ellos decidan. La falta de autonomía y de comunicación y el exceso de control, hacen que este tipo de administración ponga en riesgo la salud física y mental de los trabajadores, y provoca a las organizaciones altos costos por rotación del personal, vandalismo, falta de motivación, ausentismo, baja calidad, baja productividad laboral y mala atención al cliente.

(Ibáñez, 2011, pág. 238), la gestión del talento humano está organizada mediante guías establecidas por las políticas administrativas; estas prescriben la uniformidad, con justicia social, y la consistencia de la organización de trabajo.

(Ibáñez, 2011, pág. 238), las políticas proporcionan unidad y uniformidad de criterio, por que describen los principios generales que guían, orientan y dirigen la empresa, en este caso, las guías para gestionar al talento humano y establecer el escenario de decisiones para cada de los programas dirigidos al trabajador, desde el reclutamiento hasta su retiro.

Una buena gestión de talento necesita de ciertas aptitudes administrativas o habilidades estratégicas para toma de decisiones, que le nutren su proceso de transformación en la gestión o abastezca con habilidades de los trabajadores para que exista una buena gestión.

Como podemos apreciar la importancia del talento humano es el factor primordial, que busca el éxito y la competitividad de una organización empresarial.

2.2.1.3. Objetivos de la gestión del talento

Los objetivos de la gestión del talento humano son diversos y para que estos se alcancen es necesario que los gerentes traten a

las personas como promotoras de la eficacia organizacional, (Pedro, 2013).

(Ibáñez, 2011, pág. 33), en la empresa, la función fundamental del área de gestión del talento humano es crear un ambiente en el cual los trabajadores puedan lograr metas y objetivos de grupo en el menor tiempo posible. Ahora, sus ejecutivos, todos, deben buscar mantener un medio ambiente adecuado, que permite una acción eficaz del grupo que dirige, para obtener los resultados deseados y alcanzar las metas establecidas para su área.

(Runa, 2017), es claro que el recurso humano es lo más importante en una empresa ¿Por qué? La respuesta es que la empresa es una entidad con vida, vida que se la dan las personas que en ella laboran. La empresa no es nada más un edificio, oficinas, escritorios, equipos de cómputo, máquinas, herramientas, etc. Una empresa está formada (y también forjada) de personas cuyo talento humano le agregan valor. Sin ellos la organización pasa a ser nada.

El objetivo es, que los trabajadores tengan un desenvolvimiento perfecto en la organización, implementando estrategias para el logro de actividades, contar con estrategias organizacionales plasmadas para su cumplimiento.

(Ibáñez, 2011, pág. 34), no obstante, la importancia de los objetivos inmediatos que la empresa persigue en la gestión del potencial humano, es indiscutible que de ninguna manera los conseguiría si todos los trabajadores no recibieran, por parte de la empresa, aquello que en ello buscan, lo que les hace ir a trabajar a la misma.

(Ibáñez, 2011, pág. 34), además, si se considera a la gestión del potencial humano como en problema de interés solo

para el empresario, se le convertiría en una especie de técnica más refinada para explotar al máximo al trabajador, regalando a un segundo término o inclusive menospreciando los intereses de este.

2.2.1.4. Procesos de gestión del talento

Es un proceso perfecto a desarrollarse, aquellos procesos interactúan entre sí, con los niveles de que el trabajador se sienta con confianza positiva dentro de ello, y sea detenido por sus actitudes, conocimientos y otros factores claves de desarrollo.

✓ Planificación.

Incluye seleccionar misiones y objetivos, y las acciones para lograrlos; requiere la toma de decisiones, es decir, escoger entre diversos cursos de acción futuros. Así, los planes proporcionan un enfoque racional para objetivos seleccionados de antemano. (Koontz & Weihrich, 1991, pág. 66).

✓ Reclutamiento

Consiste en atraer y encontrar a los candidatos potencialmente calificados a ocupar el cargo para el cual se convoca (que reúnan los requisitos y exigencias para ser contratados por la organización empresarial). (Ibáñez, 2011, pág. 38).

✓ Plan estratégico

(Koontz & Weihrich, 1991, pág. 72), por lo tanto, el propósito de las estrategias es determinar y transmitir, a través de un sistema de objetivos básicos, una imagen acerca de qué tipo de empresa se desea proyectar. Las estrategias no pretenden describir con exactitud cómo ha de lograr los sus objetivos.

✓ **Desarrollo del liderazgo**

Demostrar quién es la cabeza del equipo y por qué, así como las concepciones a seguir estableciendo metas y objetivos claros, precisos y alcanzables. (Ibáñez, 2011, pág. 292).

✓ **Desarrollo profesional**

✓ **Programas de reconocimiento**

✓ **Competencias**

✓ **Retención**

Es un proceso perfecto a desarrollarse, aquellos procesos interactúan entre sí, con los niveles de que el trabajador se sienta con confianza positiva dentro de ello, y sea detenido por sus actitudes, conocimientos y otros factores claves de desarrollo.

De acuerdo a (Chiavenato, 2009), Este proceso es uno de los más importantes y estratégicos de la nueva gestión del talento humano utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluyen administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida, y mantenimiento de relaciones sindicales.

2.2.1.5. Planeación estratégica de la gestión del talento humano

(Pedro, 2013), la planeación estratégica dentro de una empresa, muestra el cambio a realizar, es decir todo el proceso que le permite a una organización establecerse dentro de un mercado y ser la mejor, sin embargo, este concepto debe estar ligado dentro del estudio del talento humano, que es el motor de toda empresa y que, con el trabajo eficaz de su gente, permite el logro de las metas trazadas.

Todo aquello de lo que se va a desarrollar en una empresa, es un factor de cumplimiento de actividades o acciones

optadas por la organización, tomando en cuenta que es muy importante la planeación de actividades o acciones para su cumplimiento.

Los retos son muy importantes en la actualidad, donde gracias a ello alcanzan sus objetivos, y así se potencializa su capacidad y se sienta seguro de lo que desarrolla sus actividades, gracias a ello las personas tienden a desarrollarse en sus conocimientos.

2.2.1.6. Desarrollo de una filosofía propia de la administración del talento humano

(Astudillo, Reinoso, & Ortiz, 2017), las acciones de las personas siempre están basadas en sus suposiciones básicas; esto es particularmente cierto en relación con la administración de personal. Todas las decisiones sobre el personal que se tomen, la gente que se contrate, la capacitación que se les ofrece, las prestaciones que se le proporcionen – reflejan esta filosofía básica

En la actualidad la filosofía influye en las personas, en este caso en los trabajadores de las organizaciones, donde cada uno de ellos tiene su forma de desenvolverse en su cargo con sus propias características que tiene cada empleado, por lo cual la administración del personal es muy importante para la alta dirección.

Cabe mencionar que cada empleado tiene consigo sus aptitudes funcionales que les caracteriza en su labor, donde una vez que ingresen a la organización se encuentra con personas distintas a su parecer, y tienden la mejor comunicación entre sí.

2.2.1.7. Planeación estratégica de la gestión del talento humano

(Pedro, 2013), De todo lo anterior se desprende un aspecto importante para gestionar el conocimiento y retener el talento humano más importante: la evaluación del desempeño como herramienta estratégica del sistema de recursos humanos.

Todo aquello de lo que se va a desarrollar en una empresa, es un factor de cumplimiento de actividades o acciones optadas por la organización, tomando en cuenta que es muy importante la planeación de actividades o acciones para su cumplimiento.

Los beneficios para la organización: es una herramienta de identificación, desarrollo y retención de talento para la empresa representada por sus líderes gestores de personas, (Pedro, 2013).

2.2.1.8. Planeación estratégica de la gestión del talento humano

(Pedro, 2013), El área de gestión humana se ha convertido en muchas organizaciones en un proceso de apoyo gerencial muy importante para el manejo de las relaciones laborales, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la promoción de un buen clima laboral.

Tabla 1.

Cambios a considerar en la planificación del talento humano.

La realidad anterior	La nueva realidad
La gente necesita compañías	Las compañías necesitan gente
La maquinas, el capital, la geografía constituyen la ventaja competitiva	Las personas talentosas constituyen la ventaja competitiva
Contar con mejor talento tiene cierta importancia	Contar con mejor talento tiene una inmensa importancia
Los empleos escasean	Los talentos escasean
Los empleados son leales y los empleos estables	La personas son volátiles y asumen compromisos a corto plazo
Las personas aceptan el paquete normal que se les ofrece	Las personas exigen mucho más

Fuente: Elaboración propia.

En una organización es necesario tomar en cuenta los siguientes aspectos que son primordiales para una organización, ya sea pública y/o privada, gracias a ello la organización sea bien eficiente y eficaz en sus actividades, gracias a sus trabajadores con características perfectas. Para retener el potencial humano se debe realizar métodos como: un buen diseño de cargo, compensaciones, salario emocional, un buen ambiente laboral y entre otros, como se menciona en el siguiente gráfico.



Figura 1. Modelo integral de gestión humana (atraer, retener, motivar, desarrollar y ubicar el mejor talento).

2.2.1.9. Dimensiones de la gestión del talento humano

2.2.1.9.1. La organización

Según (Chiavenato, 2012), Las organizaciones son extremadamente heterogéneas y diversas, cuyo tamaño, características, estructuras y objetivos son diferentes.

(Koontz & Weihrich, 1991, pág. 303), organizar implica desarrollar una estructura intencional de papeles para lograr el desempeño eficaz. Para organizar se requiere una red de centros de decisión y comunicación que coordinen los esfuerzos tendientes a realizar las metas del grupo y de la

empresa. Para que funcione, la estructura organizacional debe ser comprendida y los principios deben ponerse en práctica. Como se señalaba al comienzo al comienzo, hay muchas formas de hacer las cosas. Lo que funcione bien siempre dependerá de la situación específica.

(Koontz & Weihrich, 1991, pág. 18), las personas que trabajan juntas en un grupo para alcanzar alguna deben tener papeles que desempeñar, de modo muy parecido a los roles que los actores encarnan en un drama, ya sea que estos papeles los haya desarrollado ellos mismos, sean accidentales o fortuitos, o hayan sido definidos o estructurados por alguien que quiera asegurarse de que la gente contribuya de una manera específica al esfuerzo de grupo.

(Koontz & Weihrich, 1991, pág. 19), por lo tanto, la organización es aquella parte de la administración que implica establecer una estructura intencional de papeles que las personas desempeñaran en una organización. Es intencional en el sentido de que asegura que todas las tareas necesarias para lograr las personas metas estén asignadas y, en teoría, asignadas a que las puedan realizar mejor.

(Ibáñez, 2011, pág. 256), establezca un clima organizacional agradable, en donde el trabajador tenga la oportunidad de desarrollarse y de poder aportar conocimiento a la empresa. Es decir, desde la hora en que realicemos el reclutamiento de personal, debemos seleccionar a aquel candidato que no solo nos vaya ayudar a lograr los resultados por sus múltiples habilidades si no al que se identifique con los valores de la empresa, los comparta y los adopte. Esto implica también buscar la excelencia organizacional, a través del talento humano, para generar productividad y satisfacción. Ay

una frase que resume esto: “la alegría se contagia y es una buena inversión”.

2.2.1.9.2. Clima organizacional

Para (Chiavenato, 1992), El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Cabe mencionar que el clima organizacional es el ambiente donde se desenvuelve cada trabajador, donde aquello con las expectativas del entorno se lleva a cabo un buen desarrollo de actividades.

(Koontz & Weihrich, 1991, pág. 321), en lo que toca a las organizaciones, el clima organizacional es el patrón que genera de conducta, creencias compartidas y valores de los miembros tienen en común. El clima organizacional puede inferirse de lo que los empelados dicen hacen y piensan dentro de una situación organizacional. Implica el aprendizaje y transmisión de cocimiento, creencias y patrones de conducta durante un periodo. Esto significa que el clima de una organización es bastante estable y no cambia rápidamente.

Sobre la eficacia de una organización también influye la cultura organizacional, la cual afecta como se ejecutan las funciones administrativas de planeación (Koontz & Weihrich, 1991, pág. 319).

(Ibáñez, 2011, pág. 256), establezca un clima organizacional agradable, en donde el trabajador tenga la oportunidad de desarrollarse y de poder aportar conocimiento a la empresa. Es decir, desde la hora en que realicemos el reclutamiento de personal, debemos seleccionar a aquel candidato que no solo nos vaya ayudar a lograr los resultados por sus múltiples habilidades si no al que se identifique con los

valores de la empresa, los comparta y los adopte. Esto implica también buscar la excelencia organizacional, a través del talento humano, para generar productividad y satisfacción. Ay una frase que resume esto: “la alegría se contagia y es una buena inversión”.

2.2.1.9.3. Trabajo en equipo

(Peter Drucker, 2003), El equipo de trabajo es un conjunto de personas con habilidades complementarias comprometidas con una meta y con unos objetivos comunes.

(Ibáñez, 2011, pág. 302), solo sincronizando y aunando los esfuerzos es cuando en verdad podemos avanzar. Entonces, solo la unión hace la fuerza, solo a través de estos esfuerzos humanos, en equipo, se pueden lograr los objetivos empresariales. No se debe olvidar que por más experimentado, especialista o técnico que sea el jefe – líder, si no sabe lograr la armonía laboral grupal, de nada le servirán dichas cualidades, pues todo está en la conjugación interrelacionada de las actividades funcionales y en el esfuerzo común de un equipo de trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa.

(Ibáñez, 2011, pág. 302), el papel del jefe – líder consiste en coordinar los esfuerzos de un equipo para lograr sus propósitos y además descubrir las habilidades de cada miembro, ayudarlos a mejorarlas y luego aplicarlas a la organización.

2.2.1.9.4. Personas

(Ibáñez, 2011, pág. 31), son el potencial humano de la empresa, el recurso más importante. Es la inteligencia humana in la organización empresarial, el cerero de la organización. Estas personas ingresan permanecen y participan innovando, creando, emprendiendo, imaginado, ideando los objetivos de la

visión futura de la empresa, como trabajadores dependientes; constituyéndose, en un momento dado, en la esencia humana de la organización empresarial: es que el hombre ha sido, es u será siempre el centro y origen de todas las cosas de la empresa.

Las personas son de mucha importancia para todas las organizaciones, porque dependen de ellos el éxito o el fracaso de antes mencionado, las organizaciones no son estructuras físicas, sino son personas o entes vivos que lo conforman con el potencial humano.

2.2.2. Las relaciones interpersonales

2.2.2.1. Conceptualización

En un nivel intermedio se encontrarían las relaciones con colegas, los profesores de nuestros hijos, con el director de la coral d la cual formamos parte, entre otros, tal como lo expresa Teixidó (2009) en su libro “la acogida al profesorado de nueva incorporación”.

Cabe destacar que, la comunicación se puede generar de manera formal, como enfatiza Rubio (2005), como aquella que se origina en la estructura formal de la organización y fluye a través de los canales organizacionales, llevando un contenido determinado y ordenado por la organización (correo, tablón de anuncios, manuales, entre otros); o informal siendo aquella que surge de los grupos informales de la organización y no sigue los canales formales, este tipo de comunicación es de gran importancia, ya que por su característica puede tener más influencia que la comunicación formal (chismes, comentarios, opiniones, entre otros).

Aunado a la comunicación se encuentra la confianza y la colaboración, la confianza es definida por Robbins (2001), como

un proceso que se da en el tiempo y se basa en muestras relevantes pero limitadas de experiencia; mientras que, la colaboración definida por Stainback (2001), es una forma de trabajo en conjunto, fundamental para la auténtica cooperación, permitiendo que al generarse la comunicación, la confianza y la colaboración entre el grupo de docentes con otro trabajador del ámbito educativo, o entre ellos mismos, genere un clima organizacional óptimo donde el desempeño de los trabajadores con respecto a sus funciones sea satisfactorio y positivo, conllevando así, a un clima organizacional ideal, que es el que toda organización desea tener para que los trabajadores siempre se sientan motivados a desarrollar sus funciones laborales competentemente.

2.2.2.2. Relaciones de trabajo

Las relaciones de trabajo definidas por Peña y otros (2004), se analizan como el modelo estratégico más moderno de gestión de los recursos humanos, considerando la diversidad de la fuerza laboral una ventaja competitiva de indudable valor.

Las relaciones son muy importantes dentro de la organización, porque gracias a ello la empresa es competitiva, por lo cual debe existir en todos los aspectos de trabajo.

El trabajador siempre es una persona física y el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica, Godio (2001). Por lo cual aquellas relaciones personales enmarcan el desarrollo organización de todas las áreas, con un objetivo común.

(Ibáñez, 2011, pág. 240), los aspectos administrativos para una relación amistosa entre una empresa y su talento humano recaen en el jefe inmediato superior, quien, para solucionar los problemas individuales o dar respuesta al

trabajador sobre alguna inquietud, primero analiza el caso, considerando los tres aspectos de una buena gestión del talento humano: el aspecto legal sobre el tema, el aspecto técnico y el aspecto humano.

2.2.2.3. Relaciones laborales

En la actualidad podemos observar en dos aspectos importantes dentro de las relaciones laborales individuales y colectivas. Las relaciones laborales individuales, Godio (2001), son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante.

Una buena relación laboral encaminara a la organización a alcanzar su objetivos, sin ningún inconvenientes, cabe resaltar es importante relaciones laborales para la institución, ya que existe un trabajador que, en caso particular, esta investigación va enfocada a los trabajadores administrativas de la municipalidad y el patrón, que en este contexto es el alcalde de la municipalidad, los empleados laboren dentro de las mismas responsabilidades, para que así optimice sus competencias organizacionales.

(Ibáñez, 2011, pág. 42), llevando el concepto de relaciones laborales a un sentido más técnico y restringido, este envuelve, entre muchas otras dimensiones, temas tan fundamentales para el mundo de trabajo como, por ejemplo, los salarios, tipo de contrato, las jornadas de trabajo, la previsión, la retribución a la productividad, la calidad de trabajo, la capacitación del trabajador, la conducta de trabajador, la disciplina laboral, las condiciones de seguridad e higiene, salud y medio ambiente laboral, el bienestar del trabajador la participación y lo comportamiento del sindicato, entre otros. La creación de esta nueva disciplina trajo como fines específicos el

propiciar, fomentar, mantener la armonía laboral y evitar los conflictos laborales.

2.2.2.4. Relaciones humanas

Al hacer esta afirmación estamos destacando el hecho de que tanto dentro del trabajo como el hogar y la comunidad son decisivamente importantes para crear una actitud y una motivación de una sociedad amable, progresista y sin odios, según sean los ambientes señalados, tal y como lo define Cárcamo (1968). Donde los trabajadores es la base fundamental para una organización.

Las personas que viven aisladas o presentan una baja competencia social son más propensos a experimentar sentimientos negativos: tristeza o depresión que pueden acarrear consecuencias físicas o deterioros mentales, tal como lo plantea Teixidó (2009) en su libro “la acogida al profesorado de nueva incorporación”.

(Ibáñez, 2011, pág. 297), un jefe – líder es el hombre sociable por naturaleza, es aquel que acepta el significado de la palabra “respeto” y, en consecuencia, conoce las normas sociales. Relaciones humanas se configuran como el conjunto de técnicas y normas de conducta humana que se exterioriza en el trato humano, que, aplicados en nuestras relaciones interpersonales o grupales, posibilitan una convivencia humana positiva. Trato que se demuestra en el saludo, el reconocimiento, la gratitud, la amabilidad, la cortecita, la sonrisa, la atención y en el interés que se le da al trabajador, los mismos que son esenciales para la convivencia entre los miembros de un equipo de trabajo orientado a la filosofía de la calidad total, en la gestión del talento humano en la empresa.

las relaciones humanas, como el conjunto de normas y técnicas de conducta en las relaciones interpersonales, facilita la convivencia entre los trágadores y sus superiores (jefe-subordinado), o entre los trabajadores de la organización social y empresarial, (Ibáñez, 2011, pág. 59)

Las relaciones humanas aportan a la gestión del talento humano como tratar a nuestros semejantes: los trabajadores de la empresa. Un buen trato personal consiste simplemente en el saludo, la amabilidad, cortesía, el respeto, agradecimiento, etcétera, (Ibáñez, 2011, pág. 59)

2.2.2.5. Relaciones humanas en el trabajo

(Ibáñez, 2011, pág. 98), esta función es, sin duda, la más delicada dentro del Área del Talento Humano, por las repercusiones y proyección social que se derivan de sus actuaciones. Consiste específicamente en el establecimiento de sistemas que fomenten el bienestar y la seguridad del trabajador en el puesto de trabajo; es la función encargada de mantener el equilibrio de aspiraciones, participación e integración entre los trabajadores.

(Ibáñez, 2011, pág. 98), para esto, ay que establecer y ejecutar políticas y normas administrativas que permitan que el talento humano pueda conocer y participar en esta simbiosis administrativa, como es la relación trabajador-empresa. Esta relación debe acercarse cada día más, debe constituirse en una relación sólida para vencer los obstáculos de la competitividad, globalización y automatización; por ello acá unos de las partes deben llegarse a entender y conciliar.

1.2.2.6. Influencia de las relaciones humanas en las organizaciones

(Santos, 2014), Las relaciones humanas dentro de una empresa dependen directamente de las personalidades de los integrantes

de la misma. Una buena relación humana dentro de la institución es positiva, ya que dependen de una buena relación, se obtendrán muchos objetivos trazados en un corto plazo.

La personalidad es de mucha importancia, gracias a ello se logra a tener una buena relación, y con ello la organización es indispensable, cabe mencionar que los trabajadores de la organización lleven la práctica diaria la relación positiva y significativa para que así se lleve a cabo las actividades con éxito.

Pues un buen ambiente laboral otorga mayores beneficios, donde las relaciones humanas se relacionan directamente entre los trabajadores de la organización.

1.2.2.7. La capacidad de delegar y el proceso de delegación

(Santos, 2014), que para que una empresa pueda funcionar armónicamente es necesario aprender a delegar, de esta forma el jefe tiene mayor tiempo para pensar en las nuevas ideas y así conseguir mayores ventajas financieras, mientras que los subalternos consiguen desarrollar el trabajo y levantar la autoestima al tiempo que van adquiriendo poder con cada trabajo bien realizado.

(Ibáñez, 2011, pág. 295), el director de una empresa moderna es aquel de le dedica más del 90% de su tiempo a los grandes asuntos, problemas y proyecciones de la organización, y no a asuntos, situaciones y problemas secundarios que tranquilamente pueden ser resueltos por los jefes intermedios. Si este director no conoce la descentralización administrativa, que es el saber delegar su autoridad en su equipo de trabajo, simplemente la empresa no alcanzará un pleno desarrollo organizacional.

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. Gestión del talento humano

(Pedro, 2013), Es un espacio muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Cabe mencionar que la gestión del talento tiene ciertas estructuras para llevar en un contexto positivo ambiental, entre ello encontramos las tecnologías, proceso y entre otros aspectos de mucha importancia.

2.3.2. Las relaciones interpersonales

(Alfredo Baiza, 2012), Las relaciones interpersonales en el campo educativo no escapan del manejo de estas relaciones y las más empleadas son las humanas, laborales y las interpersonales, facilitando las funciones de los trabajadores que se desenvuelven dentro de ese campo.

2.4. Definición de términos

- **Adaptabilidad:** La dirección debe responder de forma operativa y eficaz a los cambios que se operan en la organización y/o en el entorno, por lo que se hace necesario que su diseño garantice de forma ágil y dinámica el ejercicio de la función de regulación en el sistema, en correspondencia con el ritmo e intensidad de las actividades fundamentales.
- **Calidad:** Es la excelencia que la empresa o negocio ha logrado alcanzar para satisfacer a su clientela. Representa al mismo tiempo, la medida en que se logra dicha calidad. Característica que se atribuye a todas aquellas cosas que representan excelencia, eficacia y efectividad.
- **Capacitación:** Es el paso sistemático y/o adquisición de nuevos conocimientos habilidades y aptitudes para una mejor calificación tendente a un mejor ejercicio de las labores.
- **Clima Organizacional:** Proceso que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados,

tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

- **Competitividad:** Las empresas exitosas obtienen ventajas competitivas mediante la incorporación de nuevas tecnologías o introduciendo prácticas novedosas en los negocios (diseño de productos, proceso de producción, atención al comprador, entrenamiento del personal, etc.).
- **Comportamiento:** Son actitudes que toma la persona en momento adecuado, ya sea positivamente o negativamente.
- **Eficacia:** Es el nivel de contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa. Diremos que una acción es capaz cuando consigue los objetivos tácticos correspondientes.
- **Eficiencia:** Está referida a la relación existente entre los bienes o servicios producidos o entregados y los recursos utilizados para ese fin (productividad), en comparación con un estándar de desempeño establecido.
- **Estándares:** Una mejor forma de realizar el trabajo, es decir, un conjunto de políticas, reglas, instrucciones y procedimientos establecidos por la gerencia para todas las operaciones importantes, que sirvan como pauta para que todos los empleados desempeñen sus tareas de tal forma que aseguren buenos resultados.
- **Estrategia:** Líneas maestra para la toma de decisiones que tienen influencia en la eficacia a largo plazo de una organización.
- **Gestión:** En términos generales, por el término de gestión se referirá a la acción y al efecto de administrar o gestionar un negocio.
- **Integración de personal:** Consiste en ocupar y mantener así los puestos de la estructura organizacional. Esto se realiza mediante la identificación de los requerimientos de la fuerza de trabajo, el inventario de las personas disponibles y el reclutamiento, selección, contratación, ascenso, evaluación, planeación de carreras y capacitación.

- **Motivación:** Son incentivos que se da a determinadas personas mediante el rendimiento laboral y estos pueden ser aumento, regalos y vacaciones. Aquella que implica el deseo humano de trabajar, contribuir o cooperar.
- **Organización:** Acción y efecto de organizar u organizarse. Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines. Disposición, arreglo, orden.
- **Persona:** En el lenguaje cotidiano, la palabra persona hace referencia a un ser con poder de raciocinio que posee conciencia sobre sí mismo y que cuenta con su propia identidad. El ejemplo excluyente suele ser el hombre, aunque algunos extienden el concepto a otras especies que pueblan este planeta.
- **Relaciones Humanas:** Cuando los seres humanos interactúan en el marco de una sociedad o de una comunidad, entablan relaciones humanas. Estos vínculos suelen basarse en la jerarquía y se desarrollan mediante la comunicación.
- **Relaciones Interpersonales:** Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.
- **Relaciones Laborales:** Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo.
- **Trabajo en Equipo:** Es el trabajo hecho por varias personas donde cada uno hace una parte, pero todos con un objetivo común. Pero para que se considere trabajo en equipo o cooperativo, el trabajo debe tener una estructura organizativa que favorezca la elaboración conjunta del trabajo y no que cada uno de los miembros realicen una parte del trabajo y juntarlas.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018.

2.5.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión organización y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018.
- Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión clima organizacional y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018.
- Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018.
- Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión personas y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018.

2.6. Variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Variable 2: Relaciones interpersonales

2.7. Operacionalización de variables

Tabla 2. Operacionalización de variables.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión del Talento Humano (1)	<i>Gestión del Talento Humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro. Eslava Arnao, Edgar (2004).</i>	<i>Categoría de vanguardia que implica superar la miope concepción tradicional de considerar a las personas como un recurso, para pasar a contemplar como generadora de valor y riqueza organizacional. También se concibe como Talento Humano o Capital Humano. ALBIZU, Eneka y Aritza LOPEZ DE GUERRERO. "La Gestión de los Recursos Humanos: Barcelona. Pag. 216. 2001.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Organización • Clima Organizacional • Trabajo en Equipo • Personas 	<ul style="list-style-type: none"> • Organización • Procesos • Cultura • Ambiente • Relaciones • Comunicación • Responsabilidades • Tareas • Creencia • Actitudes • Motivación 	<p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>A veces</p>
Relaciones interpersonales (2)	<i>Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. Rafael Bisquerra Alzina (2003: 23)</i>	<i>El sino del ser humano es vivir en sociedad. Y allí su requerimiento máximo es el de disfrutar de relaciones humanas armónicas. En efecto, todo el mundo sabe muy bien de lo satisfactorio y placentero que es el disfrutar de buenas relaciones humanas y de la estrategia que significa el no tenerlas. El tan inquietante y comentado "estrés" (tensión) en los seres humanos es prácticamente siempre producto de experiencias de relaciones humanas insatisfactorias o del riesgo de que así ocurra. George Elton mayo "Teoría de las Relaciones Humanas" Pag.160. 2001</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones Humanas • Relaciones Laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes • Empatía • Comunicación • Emociones • Individuales • Colectivas • Disposición • Ambiente de trabajo 	<p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito temporal y espacial

El ámbito de estudio se enmarca en la Región de Huancavelica, Provincia de Acobamba, específicamente con empleados de la Sub Regional de Acobamba.

3.2. Tipo de investigación

Se propone la tipología de investigación: aplicada.

(Gomero & Moreno, 1997), es un proceso de la investigación científica existente, ya que tiene como objetivo resolver muchos problemas prácticos, para así satisfacer las necesidades de nuestra sociedad. También estudia hechos o fenómenos de posible utilidad práctica. Estos conocimientos se obtienen en las investigaciones básicas realizadas, por lo cual no se limita a utilizar estos conocimientos adquiridos, sino busca nuevos conocimientos especiales de posibles aplicaciones prácticas. Estudia problemas de interés social, al final de nuestra investigación encontramos una buena relación de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de todos los empleados dentro de la gerencia sub regional de Acobamba.

3.3. Nivel de investigación

El nivel de profundidad de la investigación: Descriptivo-correlacional.

(Sampieri, 2004) en tema de metodología de la investigación; donde los estudios descriptivos buscan entender el tema investigado en específico, las

características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga, en este caso nos tocó investigar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de la totalidad del personal que vienen laborando.

(Sampieri, 2004), Metodología de la Investigación; aquellos estudios correlacionales tienen como fin de examinar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular) al final de la investigación se encontró una buena relación de los empleados en la entidad antes mencionado.

3.4. Población, muestra y muestreo

3.4.1. Población

La población y muestra estará constituido por los empleados que laboran en la Gerencia Sub Regional de Acobamba (40).

3.4.2. Muestra

La población y muestra estará constituido por los empleados que laboran en la Gerencia Sub Regional de Acobamba (40).

3.4.3. Muestreo

El muestreo será el no probabilístico de tipo censal, ya que no se tomará en cuenta ningún criterio de selección probabilística, serán todos los elementos de la población en estudio.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Aquellas técnicas que se pueden utilizar para recolectar la información son las siguientes:

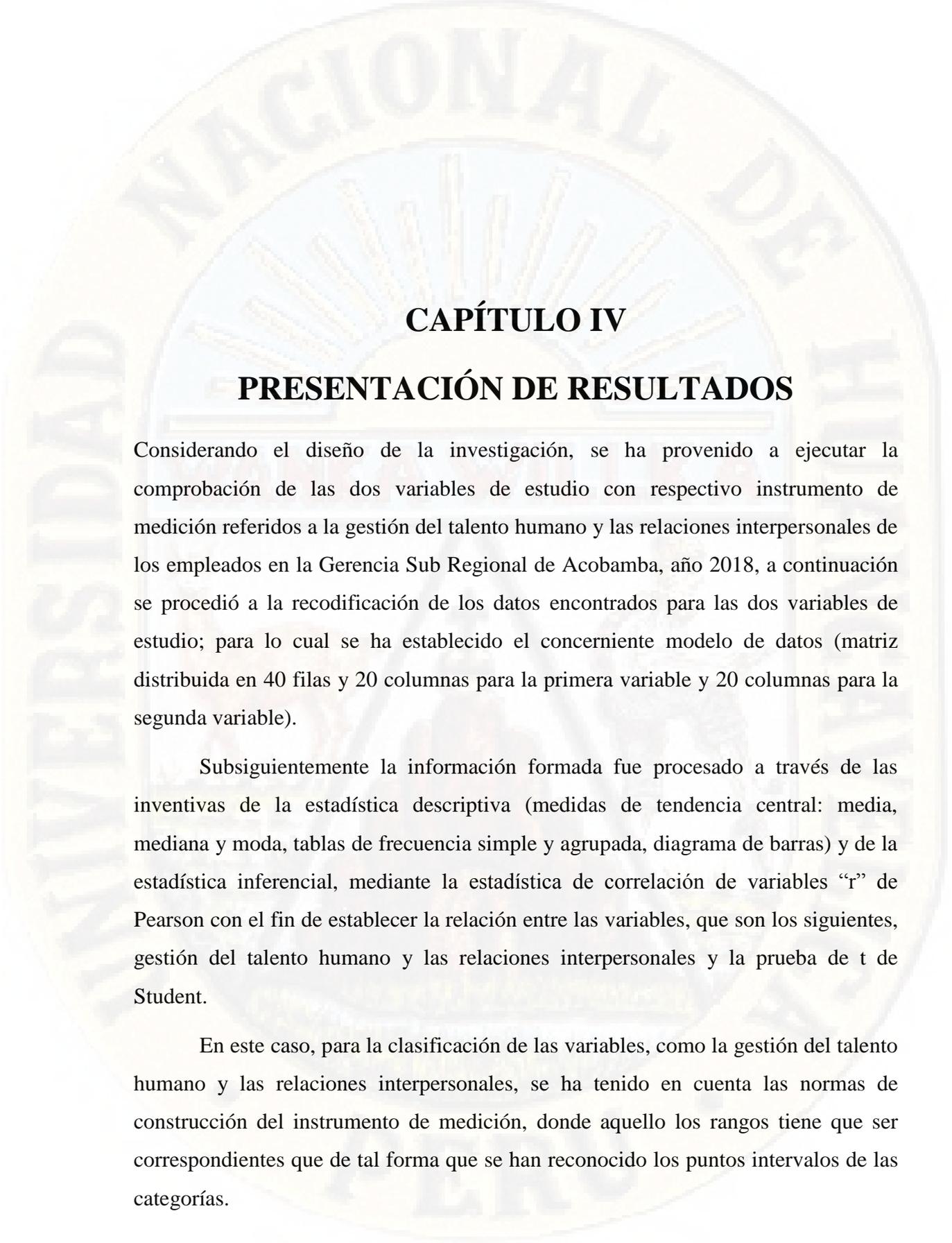
Investigación Documental: para tal efecto se elaboraron fichas de resumen con información relevante de libros especializados.

Encuesta: A fin de establecer cuantitativamente la relación que existe entre las variables en estudio.

3.6. Técnicas y procesamiento de análisis de datos

Los datos se recolectarán a través de las fuentes primarias y fuentes secundarias. Los datos obtenidos directamente serán mediante las encuestas al personal que labora en esta institución. Concluido el trabajo de campo, se procederá a ejecutar los estudios estadísticos en el paquete SPSS versión 25.0 realizando lo siguiente:

- a. Producción de frecuencias y porcentajes en variables atributivas.
- b. Construcción de tablas para cada variable según los encuestados, en este caso todos los empleados de la entidad pública antes mencionado.
- c. Preparación de gráficos por variable de estudio para la presentación de resultados obtenidos.
- d. Análisis inferencial mediante la estadística de correlación de variables “r” de Pearson a fin de establecer la relación de variables.
- e. Se realizará a través del paquete estadístico SPS Ver. 25.00



CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Considerando el diseño de la investigación, se ha procedido a ejecutar la comprobación de las dos variables de estudio con respectivo instrumento de medición referidos a la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba, año 2018, a continuación se procedió a la recodificación de los datos encontrados para las dos variables de estudio; para lo cual se ha establecido el concerniente modelo de datos (matriz distribuida en 40 filas y 20 columnas para la primera variable y 20 columnas para la segunda variable).

Subsiguientemente la información formada fue procesado a través de las inventivas de la estadística descriptiva (medidas de tendencia central: media, mediana y moda, tablas de frecuencia simple y agrupada, diagrama de barras) y de la estadística inferencial, mediante la estadística de correlación de variables “r” de Pearson con el fin de establecer la relación entre las variables, que son los siguientes, gestión del talento humano y las relaciones interpersonales y la prueba de t de Student.

En este caso, para la clasificación de las variables, como la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales, se ha tenido en cuenta las normas de construcción del instrumento de medición, donde aquello los rangos tiene que ser correspondientes que de tal forma que se han reconocido los puntos intervalos de las categorías.

Posteriormente es importante precisar que, para tener fiabilidad en los cálculos de los resultados, se procesó los datos con el programa estadístico IBM SPSS 25.0, además la redacción estuvo encaminada por las normas del estilo APA.

4.1. Análisis de información

4.1.1. Resultados de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales

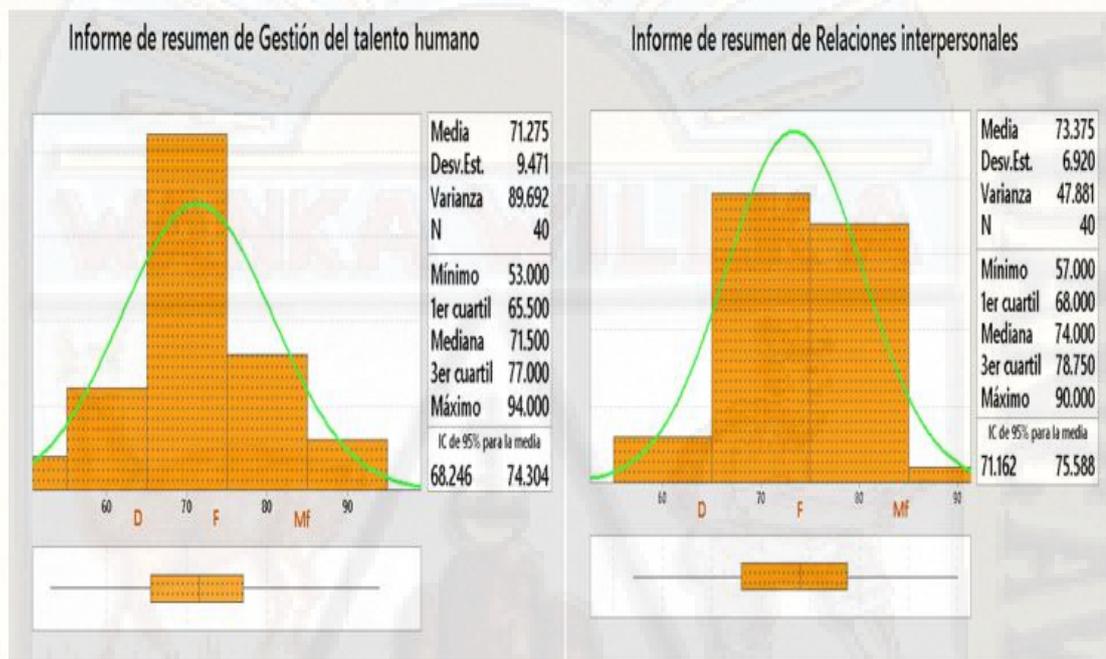


Figura 2. Estadísticas de resumen de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales.

Fuente: Elaboración propia.

Consecuentemente se observa en la figura 2 las estadísticas de resumen de las dos variables en estudio, la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales. Observamos que para la variable concerniente a la gestión del talento humano la media es 71,275 que dentro del categoría de la variable está plasmada como media [70-80] asimismo la puntuación mínima es de 53 puntos y la aforismo es 94 puntos, el valor de la mediana es de 71,50 puntos; también en todo lo que a las estadísticas de dispersión notamos que el valor de la desviación estándar es 9,471 y la varianza es 89,692 que simboliza la variabilidad de los datos obtenidos; los límites del intervalo de confianza muestran la perspectiva de la verdadera media poblacional al 95% [68,246-74,304].

Observamos que para la variable concerniente a las relaciones interpersonales la media es 73,375 que dentro del categoría de la variable está representada como media [70-80] asimismo la puntuación mínima es de 57 puntos y la máxima es 90 puntos, el valor de la mediana es de 74 puntos; asimismo podemos apreciar las estadísticas de dispersión notamos que el valor de la desviación estándar es 6,920 y la varianza es 47,881 que simboliza la variabilidad de los datos; los términos del intervalo de confianza muestran la posición de la verdadera media poblacional al 95% de confianza; donde nos muestran el histograma que ciertamente los datos están realizando una repartición normal por lo cual usaremos los elementos de la estadística paramétrica.

4.1.2. Resultados de la gestión del talento humano

Tabla 3.

Resultados de la gestión del talento humano en los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba.

Gestión talento humano	f	%
Desfavorable	2	5,0
Favorable	36	90,0
Muy favorable	2	5,0
Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

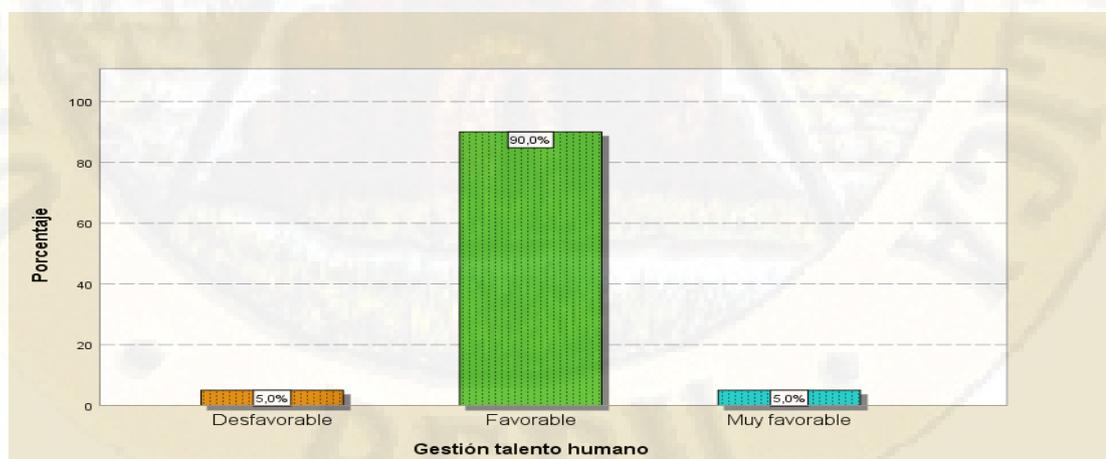


Figura 3. Diagrama de la gestión del talento humano en los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba.

Fuente: Tabla 3.

La tabla 3 muestra las consecuencias de los niveles de la gestión del talento humano en los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba, observamos que el 5,0%(2) de los casos consideran que es desfavorable, el 90,0%(36) de los casos reflexionan que el nivel es favorable y el 5,0%(2) de los casos que el nivel es muy favorable, en este caso vemos que la gran mayoría considera un buen ambiente laboral.

Tabla 4.

Resultados de la organización en los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba.

Organización	f	%
Desfavorable	3	7,5
Favorable	33	82,5
Muy favorable	4	10,0
Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

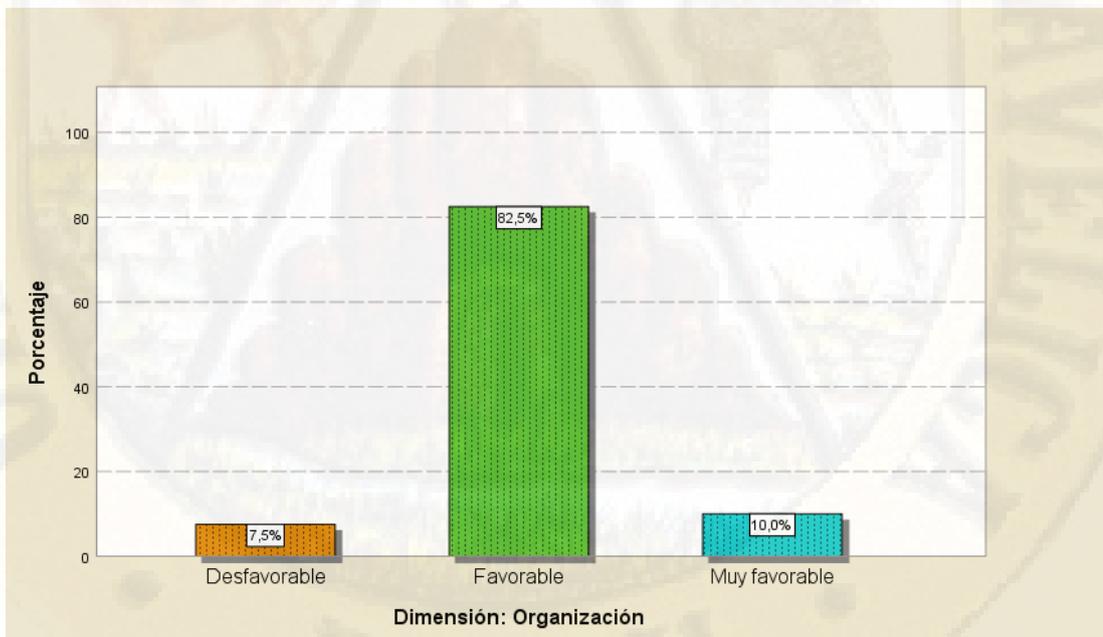


Figura 4. Diagrama de la organización en los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba

Fuente: Tabla 4.

La tabla 4 nos muestra los resultados de los niveles de la organización en los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba, observamos que el 7,5%(3) de los casos consideran que es desfavorable, el 82,5%(33) de los casos reflexionan que el nivel es favorable y el 10,0% (4) de los casos que el nivel muy favorable.

Tabla 5.

Resultados del clima organizacional en los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba.

Clima organizacional	f	%
Desfavorable	5	12,5
Favorable	29	72,5
Muy favorable	6	15,0
Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

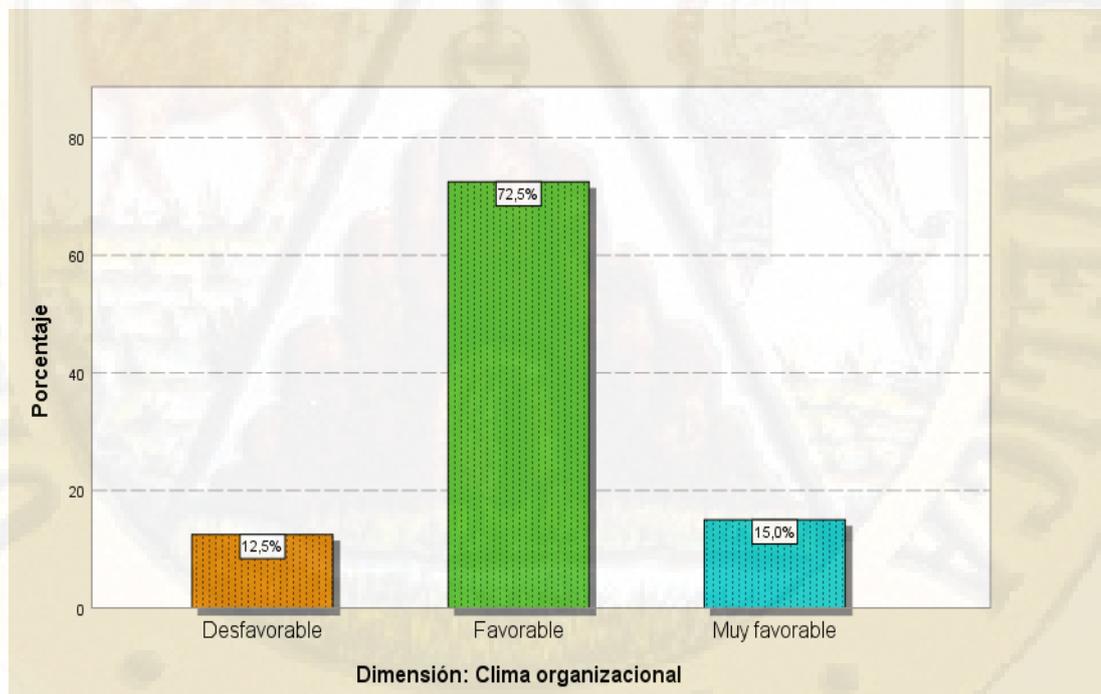


Figura 5. *Diagrama del clima organizacional en los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba*

Fuente: Tabla 5.

La tabla 5 nos muestra los resultados de los niveles del clima organizacional en los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba, observamos que el 12,5%(5) de los casos consideran que es desfavorable, el 72,5%(29) de los casos consideran que el nivel es favorable y el 15,0%(6) de los casos que el nivel muy favorable, en este caso los empleados consideran favorable un clima organizacional dentro de la entidad antes mencionado.

Tabla 6.

Resultados del trabajo en equipo en los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba.

Trabajo en equipo	f	%
Desfavorable	2	5,0
Favorable	13	32,5
Muy favorable	25	62,5
Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

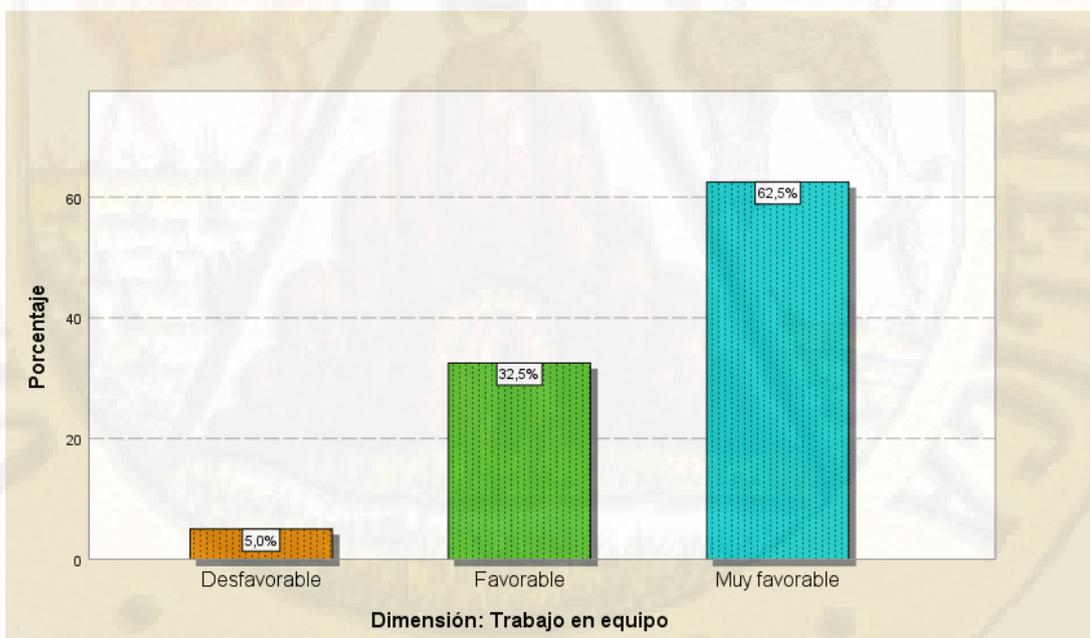


Figura 6. Diagrama del trabajo en equipo en los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba.

Fuente: Tabla 6.

La tabla 6 nos muestra los resultados de los niveles del trabajo en equipo en los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba, observamos que el 5,0%(2) de los casos consideran que es desfavorable, el 32,5%(13) de los casos reflexionan que el nivel es favorable y el 62,5%(25) de los casos que el nivel muy favorable, en este caso la gran mayoría de los empleados consideran favorable el trabajo en equipo.

Tabla 7.

Resultados de personas en la Gerencia Sub Regional de Acobamba.

Personas	f	%
Desfavorable	3	7,5
Favorable	31	77,5
Muy favorable	6	15,0
Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

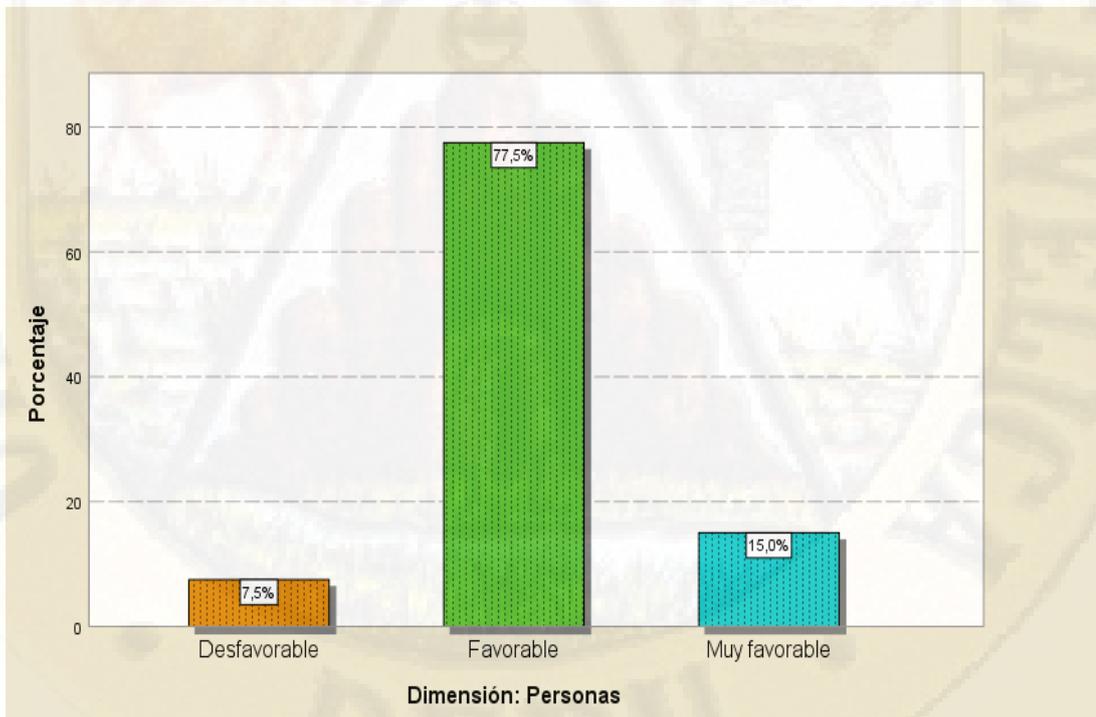


Figura 7. *Diagrama de personas en la Gerencia Sub Regional de Acobamba.*

Fuente: Tabla 7.

La tabla 7 muestra los resultados de los niveles de personas en la Gerencia Sub Regional de Acobamba, observamos que el 7,5% (3) de los casos consideran que es desfavorable, el 77,5% (31) de los casos consideran que el nivel es favorable y el 15,0% (6) de los casos que el nivel muy favorable, en este caso la gran mayoría de los empleados consideran favorable la relación en su dimensión personas.

4.1.3. Resultados de las relaciones interpersonales

Tabla 8.

Resultados de las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba.

Relaciones interpersonales	f	%
Desfavorable	3	7,5
Favorable	36	90,0
Muy favorable	1	2,5
Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

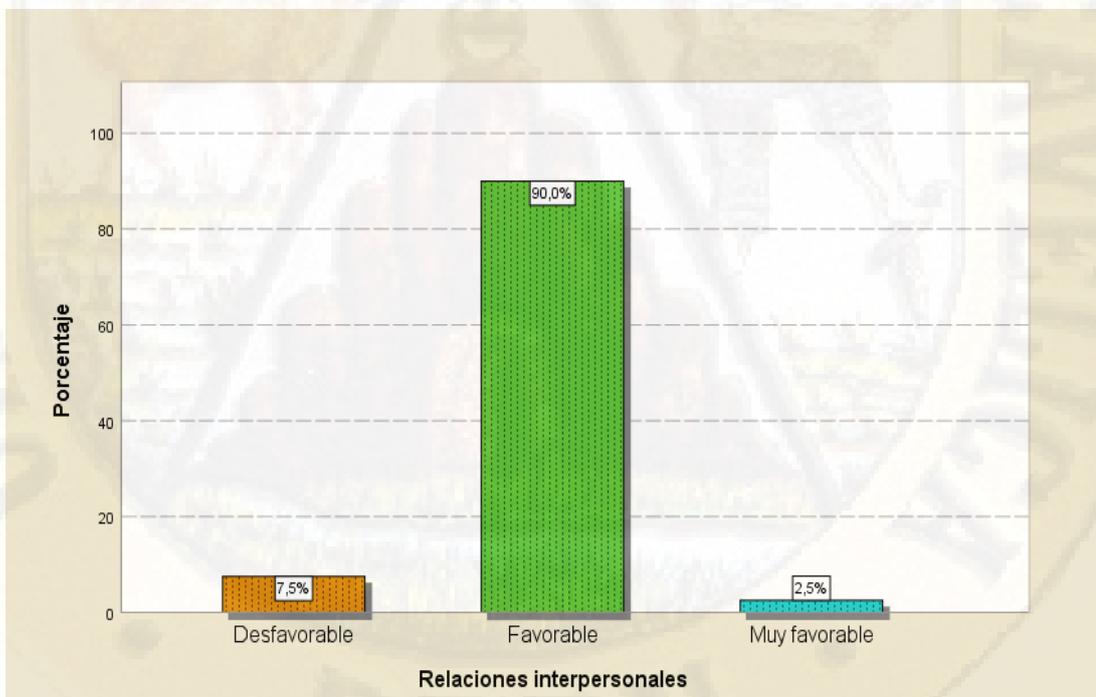


Figura 8. *Diagrama de las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba.*

Fuente: Tabla 8.

La tabla 8 muestra los resultados de los niveles de las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba, observamos que el 7,5%(3) de los casos consideran que es desfavorable, el 90,0%(36) de los casos consideran que el nivel es favorable y el 2,6%(1) de los casos que el nivel es muy favorable, en este caso la gran mayoría de los empleados consideran favorable las relaciones interpersonales.

Tabla 9.

Resultados de las relaciones humanas de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba.

Relaciones humanas	f	%
Desfavorable	1	2,5
Favorable	23	57,5
Muy favorable	16	40,0
Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

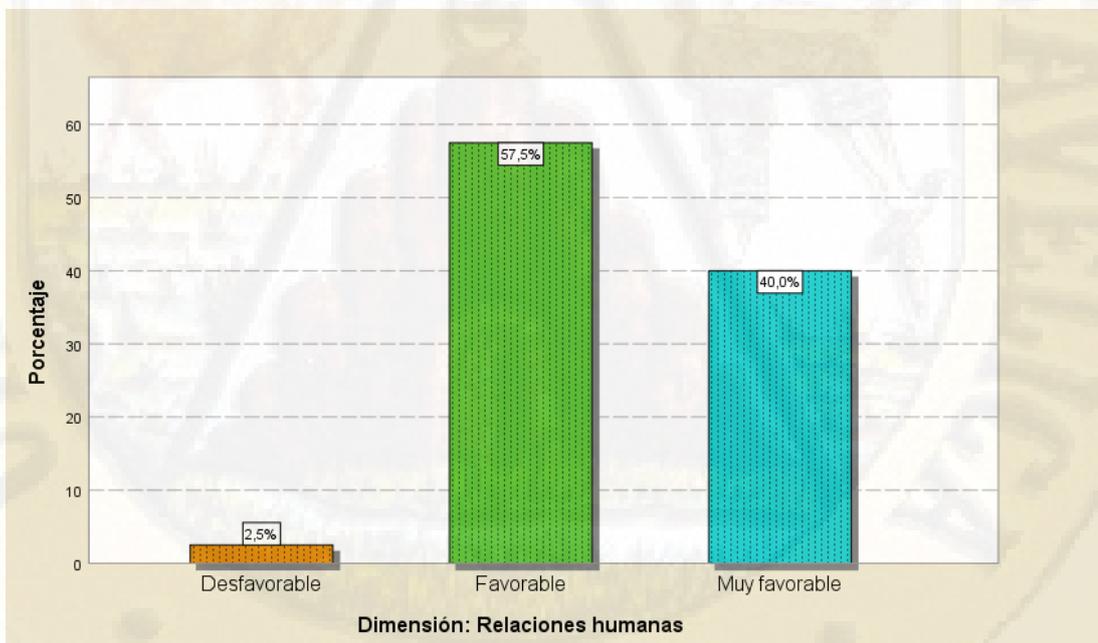


Figura 9. Diagrama de las relaciones humanas de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba.

Fuente: Tabla 9.

La tabla 9 muestra los resultados de los niveles de las relaciones humanas de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba, observamos que el 2,5%(1) de los casos consideran que es desfavorable, el 57,5%(23) de los casos consideran que el nivel es favorable y el 40,0%(16) de los casos que el nivel es muy favorable, en este caso la gran mayoría de los empleados consideran favorable las relaciones humanas.

Tabla 10.

Resultados de las relaciones laborales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba.

Relaciones laborales	f	%
Desfavorable	2	5,0
Favorable	24	60,0
Muy favorable	14	35,0
Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

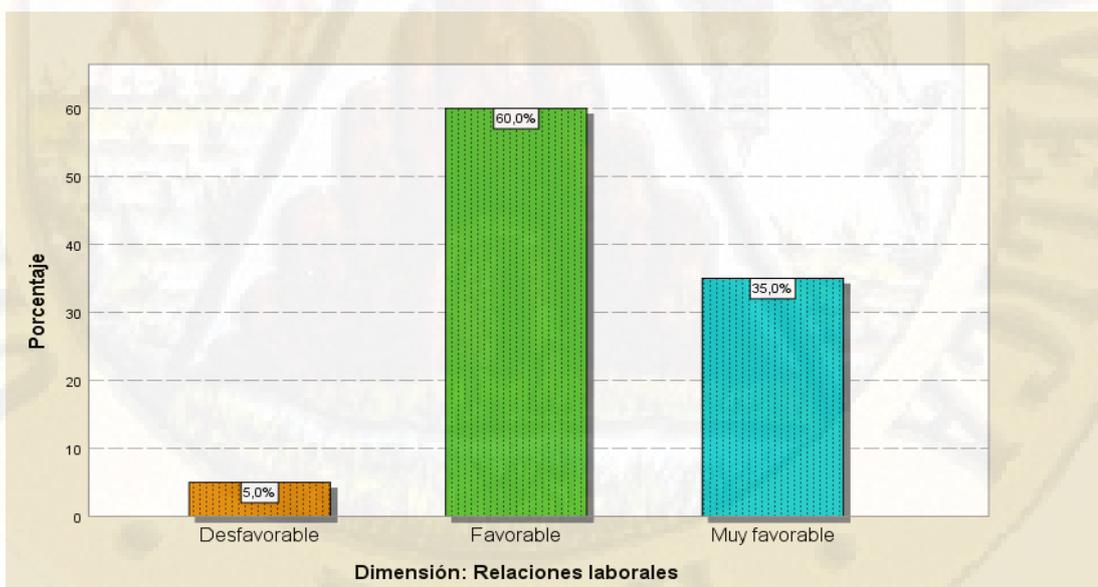


Figura 10. *Diagrama de las relaciones laborales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba.*

Fuente: Tabla 10.

La tabla 10 muestra los resultados de los niveles de las relaciones laborales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba, observamos que el 5,0%(2) de los casos consideran que es desfavorable, el 60,0%(24) de los casos consideran que el nivel es favorable y el 35,0%(14) de los casos que el nivel es muy favorable, en este caso la gran mayoría de los empleados consideran favorable las relaciones laborales.

4.1.4. Resultados de la relación de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales.

Tabla 11.

Resultados de la relación de la gestión del talento humano y las relaciones de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba.

Relaciones interpersonales	Gestión talento humano			Total
	Desfavorable	Favorable	Muy favorable	
Desfavorable	0 0,0%	3 7,5%	0 0,0%	3 7,5%
Favorable	2 5,0%	32 80,0%	2 5,0%	36 90,0%
Muy favorable	0 0,0%	1 2,5%	0 0,0%	1 2,5%
Total	2 5,0%	36 90,0%	2 5,0%	40 100,0%
$\chi^2 = 0,494$		gl=4	p=0,0	

Fuente: Cuestionario aplicado.

En la tabla 11 se puede observar que el 7,5% (3) de los casos consideran que las relaciones interpersonales es desfavorable y la gestión del talento humano es favorable; el 5,0% (2) de los casos consideran que las relaciones interpersonales es favorable y la gestión del talento humano es desfavorable; el 80,0% (32) de los casos consideran que las relaciones interpersonales es favorable y la gestión del talento humano es favorable ; el 5,0% (2) de los casos consideran que las relaciones interpersonales es favorable y la gestión del talento humano es muy favorable; el

2,5% (1) de los casos consideran que las relaciones interpersonales es muy favorable la gestión del talento humano es favorable.

En la tabla 11 por las estadísticas de resumen se deduce que el valor de la chi cuadrada es de $\chi^2(gl=4)=0,494$ lo cual certifica la apariencia de una relación entre las variables, gestión del talento humano y las relaciones interpersonales.

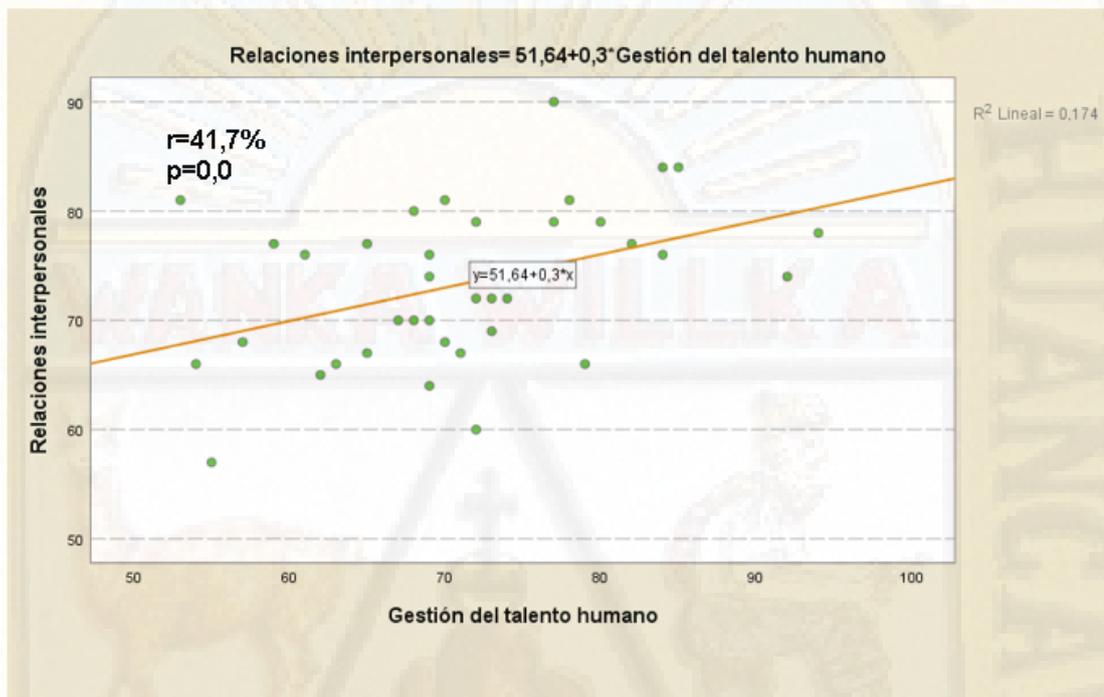


Figura 11. Diagrama de la relación de la gestión del talento humano y las relaciones de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba.

Fuente: base de datos

Del correspondiente diagrama de dispersión de la figura 11 se puede ratificar el resultado de que la relación entre las variables es positiva pues la pendiente de la línea de regresión es mayor que cero; al determinar el índice de la relación entre las dos variables se ha determinado que es 41,7% y positiva que de acuerdo a la tabla 12 se tipifica como positiva débil. La estadística R cuadrado nos indica que toda predicción de la variable relaciones interpersonales tiene un poder de predicción del 17,4%.

Para dicha determinación de la intensidad se usará las puntuaciones originales obtenidos por el instrumento de medición para lo cual utilizaremos la estadística “r” de Pearson:

$$r = \frac{Cov(x, y)}{S_x \times S_y}$$

Siendo:

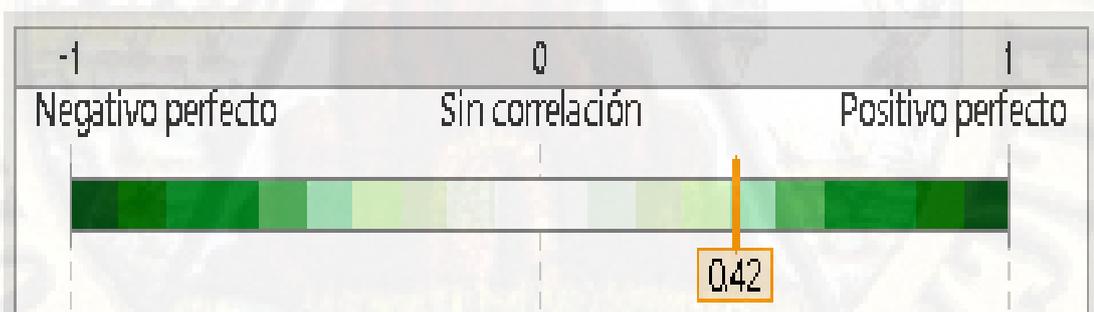
Cov (x, y): Se indica la covarianza de las puntuaciones de ambas variables.

Si: Se indica las desviaciones estándar de las variables respectivas.

Seguidamente se aplica el modelo sobre los datos que tenemos los resultados:

$$r = \frac{27,3558}{\sqrt{89,692} * \sqrt{47,881}} = 0,417 = 42\%$$

En la figura subsiguiente se detalla la significancia de la relación obtenida, observamos que dichas correlaciones tienen a una reciprocidad positiva media entre las variables.



La correlación positiva ($r = 0.42$) indica que cuando Gestión del talento humano aumenta, Relaciones interpersonales también tiende a aumentar.

Figura 12. Diagrama de la significancia de la correlación entre las variables.

Fuente: Software estadístico.

Tabla 12.

Intensidad de la correlación “r” de Pearson.

Correlación negativa perfecta:	-1
Correlación negativa muy fuerte:	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte:	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media:	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil:	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil:	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna:	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil:	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil:	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media:	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte:	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte:	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta:	+1

Fuente: Ritchel (2006).

Fuente: Ritchel (2006).

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de la significancia de la hipótesis general

Para prueba de significancia estadística de la correlación, usaremos el esquema clásico propuesto por Karl Pearson.

a) Sistema de hipótesis

- **Nula (H₀)**

No existe una relación positiva y significativa entre las dos variables como: gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018.

$$\rho = 0$$

Siendo:

ρ : Correlación poblacional

• **Alternativa (H1)**

Existe una relación positiva y significativa entre las dos variables como: la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018.

$$\rho > 0$$

b) Nivel de significancia o error (α)

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

c) Estadística de prueba

La variable aleatoria (x) sigue una repartición “ t ” con 38 grados de libertad:

$$t = r \times \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

El valor tabulado “ V_t ” de la prueba para 38 grados de libertad (unilateral) y 0,05 de significancia es de 1,686 (obtenido de las correspondientes tablas estadísticas).

d) Cálculo de la estadística

A continuación, reemplazando en la ecuación se tiene el siguiente valor calculado (V_c) de la “ t ”:

$$t = V_c = 0,417 \sqrt{\frac{40-2}{1-0,417^2}} = 2,828$$

e) Toma de decisión

El conveniente valor calculado y el valor crítico de la misma lo tabulamos en la figura de la función “t”, de la figura observamos que se ubica en la región de rechazo de la hipótesis nula (RR/Ho) de la cual podemos deducir que $V_c > V_t$ ($2,828 > 1,686$) por lo que diremos que se ha encontrado evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que dice:

En conclusión, existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018.

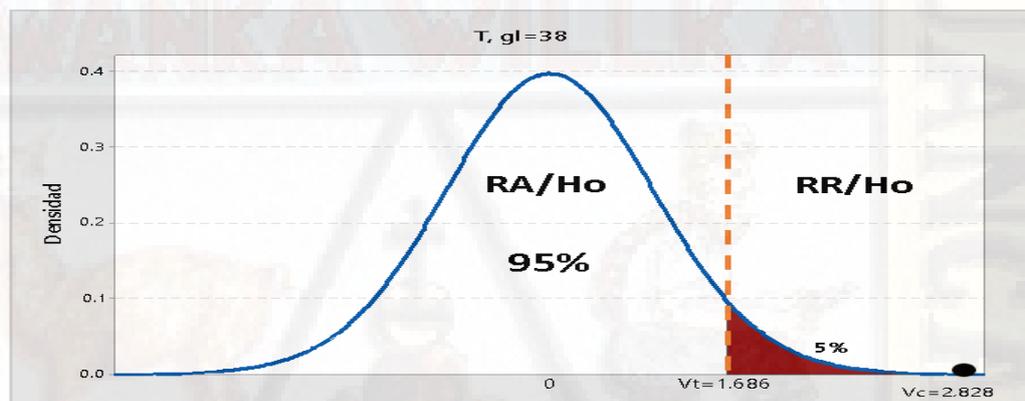


Figura 13. Diagrama de la prueba T para la docimasia de la hipótesis.

Fuente: Generado con el Software Estadístico.

Además, se deduce de la figura 13 se proporciona la probabilidad asociada al modelo es $p=0 < 0,05$ por lo que se confirma la decisión de rechazar la hipótesis nula y simultáneamente admitir la hipótesis alterna. Además, la figura 11 presenta la estadística de bondad de ajuste $R^2 = 17,4\%$ que personifica el poder de predicción del modelo lineal asociado.

4.2.2. Prueba de la significancia de las hipótesis específicas

La siguiente tabla se observa las estadísticas de resumen para las correlaciones de las dimensiones de las variables, gestión del talento humano y relaciones interpersonales, basados en la estadística “r” de Pearson y otras estadísticas

para la respectiva docimasia de las hipótesis específicas, entonces que se logre el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

Tabla 13.

Estadísticas para la docimasia de las hipótesis específicas.

Dimensiones de la Gestión del talento humano	Estadísticas de la relación con las relaciones interpersonales					
	r	n	Vc=t	Vt	p	Ho
Organización	41,7%	40	2,828	1,686	-	Rechazo
Clima organizacional	27,9%	40	1,791	1,686	-	Rechazo
Trabajo en equipo	40,1%	40	2,698	1,686	-	Rechazo
Personas	42,4%	40	2,886	1,686	-	Rechazo

Fuente: Software estadístico.

En la siguiente tabla 13 se detalla las estadísticas de resumen para dichas correlaciones de las dimensiones de las variables, gestión del talento humano y las relaciones interpersonales, basados en la estadística “r” de Pearson y otras estadísticas para la respectiva docimasia de las hipótesis.

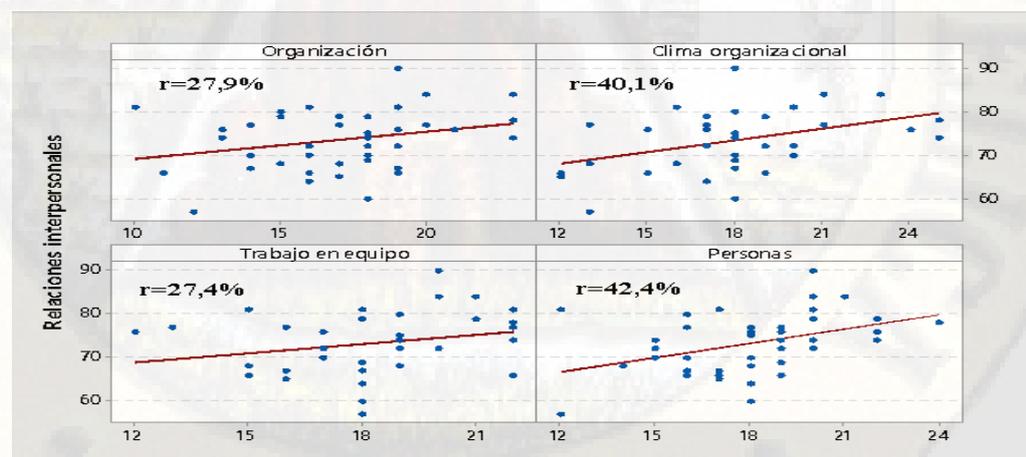


Figura 14. Diagrama de dispersión para la relación de las variables y dimensiones.

Utilizando la adecuada metodología para la docimasia de la hipótesis general, se procederá a aprobar las hipótesis específicas de investigación, de tal forma en la tabla 13 se exponen las consecuencias sobre los cuales se validará. Notemos que todas las líneas tienen pendiente positiva.

4.2.2.1. Prueba de la primera hipótesis específica

- **Hipótesis nula (H₀):**

No existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión organización y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba.

- **Hipótesis alterna (H₁):**

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión organización y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba.

Decisión

De la tabla 13 se puede apreciar que el valor computado de la relación “r” de Pearson que es $r=27,9\%$; también al confrontar el valor calculado de la t con el valor crítico se deduce $1,791 > 1,686$ que tienen coligado una oposición de significancia de $p=0,00 < 0,05$ por lo cual provenimos a refutar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión organización y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba con un nivel de confianza del 95%.

4.2.2.2. Prueba de la segunda hipótesis específica

- **Hipótesis nula (H₀):**

No existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión clima organizacional y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba.

- **Hipótesis alterna (H₁):**

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión clima organizacional y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba.

Decisión:

De la tabla 13 se puede apreciar de que el valor computado de la relación “r” de Pearson que es $r=40,1\%$; también al cotejar el valor calculado de la t con el valor crítico se deduce $2,698 > 1,686$ que tienen coligado una oposición de significancia de $p=0,00 < 0,05$ de tal forma provenimos a impugnar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión clima organizacional y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba con un nivel de confianza del 95%.

4.2.2.3. Prueba de la tercera hipótesis específica

- **Hipótesis nula (H₀):**

No existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba.

- **Hipótesis alterna (H₁):**

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba.

Decisión:

De la tabla 13 logramos observar que el valor computado de la relación “r” de Pearson que es $r=27,4\%$; también al cotejar el valor calculado de la t con el valor crítico se deduce $1,756 > 1,686$ que poseen coligado una oposición de significancia de $p=0,00 < 0,05$ por lo cual provenimos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba con un nivel de confianza del 95%.

4.2.2.4. Prueba de la cuarta hipótesis específica

- **Hipótesis nula (Ho):**

No existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión personas y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba.

- **Hipótesis alterna (H1):**

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión personas y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba.

Decisión:

De la tabla 13 logramos observar que el valor computado de la relación “r” de Pearson que es $r=42,4\%$; también al cotejar el valor calculado de la t con el valor crítico se deriva $2,886 > 1,686$ que tienen coligado una oposición de

significancia de $p=0,00 < 0,05$ por lo cual provenimos a impugnar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión personas y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba con un nivel de confianza del 95%.

4.3. Discusión de resultados

Reflexionando los resultados de la investigación, por lo cual se observa una relación positiva fuerte entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba. La intensidad de la relación fue del 41,7% que se tipifica como una relación positiva débil dentro del potestad probabilística. Cabe precisar que se está dando cumplimiento al objetivo general de nuestra investigación.

En cuanto al desempeño de los objetivos específicos, los consecuencias de la investigación han puesto en realce que la relación entre la organización y las relaciones interpersonales tiene una intensidad del 27,9%; la relación entre las clima organizacional y las relaciones interpersonales tiene una intensidad del 40,1%, la relación entre trabajo en equipo y las relaciones interpersonales tiene una intensidad del 27,4% y finalmente la intensidad de la relación entre las personas y las relaciones interpersonales tienen una intensidad del 42,4% con lo cual inconcusamente se consigue el observancia de los objetivos específicos.

En general se ha corroborado que el 90,0% de los empleados consideran que la gestión del talento humano es favorable en la Gerencia Sub Regional de Acobamba y el 90.0% de los casos consideran que las relaciones interpersonales son favorables.

Los resultados de esta investigación al confrontarlos (Enciso & Olga, 2014), en su tesis: da a conocer que el desarrollo organizacional ha sido un enfoque que aparece desde de 1962 como dispositivo educativo que intenta cambiar las organizaciones, opiniones y valores de las personas que acceden

colocaciones, donde los grupos están irremediablemente sumisos a un proceso de cambio rápido en todos los aspectos. En otro sentido, lo cual, que el resultado del cambio organizacional que surge de una escasez encontrada, la cual ocurre por el interés de cambiar una habilidad funcionaria enmarcada en procesos o metas, y también mejorar el clima organizacional, convertir la cultura, minimizar el impacto de procesos de partición o de disolución institucional y lograr entre otros aspectos, la participación positiva entre los integrantes en las claves organizacionales. Es por lo cual, que el talento humano es de mucha importancia para las organizaciones, donde el papel del talento humano en todo paso de cambio organizacional, se encuadra en una visión calculada para examinar, predecir y potencializar la conducta, así como en las dinámicas internas de las relaciones, donde en conocimiento y el que hacer de los individuos en su argumento. Donde aquellos tenían el propósito principal de este estudio consistió en comprender como cuales técnicas de aprendizaje y por tanto mejora de capacidades aparecen de elementos claves para el cambio organizacional en un grupo de empresas de la ciudad de Bogotá, desde la visión de los dirigentes de gestión humana.

Asimismo, al mencionar Escobar, Moreno, & Roldan, (2013), en su tesis se centra en la afirmación del talento humano como mucha importancia para el servicio de una organización como también el estudio del servicio y cultura organizacional en el siglo XXI. Donde aquello ven algunos módulos o programas sobre la gestión que una organización, debe desarrollar para obtener un talento humano calificado y competente en temas de servicio y concluyentes como la transformación de una cultura organizacional, completados con equipos efectivas de comunicación y logro de dirigentes nuevos renovadores en temas de servicio.

Asimismo, al mencionar Valladolid, (2015), en su tesis tuvo como el objetivo esta investigación fue, establecer la relación que existe entre las variables como la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales entre docentes de la Red N° 7 de la UGEL 01 del Distrito de San Juan de Miraflores – 2014. La metodología de investigación, fue de tipo básico, de

diseño no experimental: transversal de nivel descriptivo correlacional. Donde la población es de 305 docentes, donde la muestra es de 170 docentes de la Red N° 7 de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores – 2014. Para la dicha recolección de datos se realizó la técnica de encuesta, donde el instrumento es el cuestionario tipo escala Likert de 40 ítems para la variable gestión del talento humano y de 32 ítems para la variable relaciones interpersonales. Seguidamente fue el procesamiento estadístico descriptivo y también se ejecutó mediante el programa Excel y la inferencial con el programa estadístico SPSS 25. Los resultados de la investigación demostraron que existe relación directa y significativa (Rho de Spearman = 0,754, p-valor = 0.000<0.05) entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de acuerdo a la percepción de los docentes de la Red N° 7 de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores – 2014. Que cuando la gestión del talento humano es conveniente en una institución educativa, entonces las relaciones interpersonales entre docentes son excelentes.

Asimismo al mencionar Pochuanca, (2008), en su tesis concluye: La falta de implementación de las áreas donde laboran, no existe un trabajo planificado para la capacitación y selección del personal, no se cuenta con programas de incentivos que motiven al personal a identificar con la institución, existe rechazo y discriminación al personal contratado, el rendimiento laboral es insuficiente dado a que la mayoría del personal por tener una estabilidad laboral no tienen identificación y compromiso con los objetivos de la institución.

Asimismo, al mencionar Arredondo, (2006), en su tesis; concluye: No existe una semejanza entre la inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en el personal del Hospital Félix Mayorca Soto. Donde los horizontes de inteligencia emocional de los personales del Hospital “Félix Mayorca Soto” son mayoritariamente estándar, como también del bajo nivel emocional. Donde el 78.99% de los empleados observan un clima organizacional bueno o aceptable, 19.33% ineficaz y 1.68% excelente. Donde en la investigación no existe discrepancias estadísticamente entre los

promedios de la inteligencia emocional según sexo ni tampoco entre la inteligencia emocional según grupo emocional. No hubo diferencias estadísticamente significativas entre los promedios de la percepción del clima organizacional según sexo, pero si hubo mejor percepción en el grupo de obstetras que en el grupo de enfermeras y de médicos.

Cabe mencionar Franco, (2005), en su tesis. Concluye Los docentes del consorcio logran clima laboral media y nivel muy bueno de desempeño laboral. Una correlación significativa al 0.05 entre los elementos de involucramiento profesional, inspección, declaración y contextos profesionales de clima y las capacidades de desempeño laboral. Donde 4 grupos de edades de los docentes, hallamos discrepancias en correlación al clima laboral, donde así también tenemos: las categorías de 23 a 35 y de 36 a 48 años logran clase media. Los de 49 a 61 y de 62 a 74 años tienen condición propicia. Por lo cual los docentes del sexo masculino logran un clima laboral propicio; mientras del sexo femenino tienen media. Donde existe diferencias en relación tanto en la variable Clima y Desempeño Laboral. Como así los docentes que se hallan en la categoría de 33 a 47 años de servicio, logran Clima grandemente favorable y nivel excelente de desempeño. Mientras que los individuos de tiempo de servicio se encuentran entre los rangos de 2 a 17 y de 18 a 32 años obtienen categorías media y favorable de clima proporcionalmente.

Cabe mencionar Otoñe & Yauricasa, (2014); en su investigación tienen como objetivo conocer la relación de la gestión del potencial humano y la calidad del servicio de los empleados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Ltda. N° 582 Sede principal, en el año 2013. La investigación la cual reconoce la propiedad de una investigación posible de desarrollar, con los parámetros de tipo aplicada, para la recolección de datos se realizó la aplicación de un cuestionario, para así conocer la gestión del potencial humano y su episodio de calidad del servicio con un grado de evaluación de muy malo, malo, regular, bueno y muy bueno, regido a los trabajadores administrativos de la Cooperativa. En la investigación aquella población fueron 06 funcionarios y 25 administrativos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito al año respectivo

2013. Donde la definición de los resultados se ejecutó mediante la distribución de frecuencias y porcentaje, empleando un tratamiento estadístico inferencial, donde el análisis de conclusión que existe una relación de muy significativa entre la gestión del potencial humano y la calidad del servicio que realiza en la institución, por lo cual es necesario la ejecución de técnicas y programas de capacitación y mejora dirigida a originar el potencial humano y la calidad del servicio en esta institución.

Finalmente, con (Lucero & Ordoñez, 2010), en la tesis. Al terminar de analizar los elementos que estipulan la gestión del talento humano en Caritas Diocesana de Huancavelica, si persistía una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y los estímulos organizacionales, desarrollada por el servicio que se ofertaba en esta institución. Donde también tuvo como intención de identificar la grado y orden de los estímulos en los trabajadores que se determinan por alta procesión académica (el 90% tenían estudios superiores a nivel universitario y no universitario).

Conclusiones

1. Donde se ha demostrado, que la gestión del talento humano se relaciona positivamente con las relaciones interpersonales en la Gerencia Sub Regional de Acobamba, año 2018. La intensidad de la relación hallada es de $r=41,7\%$ tienen la asociatividad de una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva débil y significativa. En el 90,0% de los casos la gestión del talento humano es favorable y en el 90,0% de los casos las relaciones interpersonales son favorables.
2. Se ha evidenciado que la dimensión organización se relaciona positivamente con las relaciones interpersonales en la Gerencia Sub Regional de Acobamba, año 2018. La relación hallada es de $r=27,9\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo cual la relación es positiva débil. En el 82,5,0% de los casos la organización es favorable y en el 90% de los casos las relaciones interpersonales son favorables.
3. Se ha evidenciado que la dimensión clima organizacional se relaciona positivamente con las relaciones interpersonales en la Gerencia Sub Regional de Acobamba, año 2018. La intensidad de la relación hallada es de $r=40,1\%$ tiene la asociatividad de una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva débil. En el 72,5% de los casos el clima organizacional es muy favorable y en el 90% de los casos las relaciones interpersonales son favorables.
4. Se ha evidenciado que la dimensión trabajo en equipo se relaciona positivamente con las relaciones interpersonales en la Gerencia Sub Regional de Acobamba, año 2018. La intensidad de la relación hallada es de $r=27,4\%$ que tienen la asociatividad de una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva débil. En el 62,5% de los casos el trabajo en equipo es muy favorable y en el 90% de los casos las relaciones interpersonales son favorables.
5. Se ha evidenciado que la dimensión personas se relaciona positivamente con las relaciones interpersonales en la Gerencia Sub Regional de Acobamba, año 2018. La intensidad de la relación hallada es de $r=42,4\%$ tienen la asociatividad de una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo cual dicha relación es positiva débil. En el 77,5%

de los casos las personas mencionan favorable y en el 90% de los casos las relaciones interpersonales son favorables.



Recomendaciones

Finalizando la presente investigación, cumpla con presentar las siguientes recomendaciones. A los Funcionarios de la Gerencia Sub Regional de Acobamba

- 1.** Poner mayor énfasis en el tema de Gestión del talento humano en la Gerencia Sub Regional, a fin de asegurar un mejor desempeño de los empleados y por ende mejorar sus relaciones interpersonales.
- 2.** Seleccionar de manera minuciosa al personal ya que gracias a ello la organización es el pilar en las instituciones públicas y así mejorar la buena atención a la población,
- 3.** Para obtener resultados adecuados en la toma de decisiones, se debe fortalecerse el clima organizacional en la Gerencia Sub Regional y los empleados, como experiencia para mejorar sus relaciones interpersonales.
- 4.** Mejorar el trabajo en equipo en cómo se ha estado desarrollando, a fin de lograr los objetivos en la Gerencia Sub Regional por parte de los empleados de la entidad para brindar eficientes resultados en beneficio de la provincia.
- 5.** Monitoreo de las personas respecto a las relaciones interpersonales, en la Gerencia Sub Regional a fin de mostrar resultados de manera adecuada en beneficios de los usuarios.

Referencias Bibliográficas

Arredondo Baquerizo, Digna L. (2006), en su tesis; *“Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en el Personal del Hospital – Félix Mayorca Soto”*

ALBIZU, Eneka y Aritza LOPEZ DE GUERRERO. "La Gestión de los Recursos Humanos: Barcelona.2001. P. 216.

Astudillo, N. Reynoso, C. & Ortiz M. (2017). *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO FACTOR CLAVE DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL*. <http://www.eumed.net>.

Alfredo Baiza. (2012). *LAS RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA ESENCIAL PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ESCUELA BÁSICA NACIONAL "CREACIÓN CHAGUARAMOS II"*. Valencia: Pearson.

Byron, T. (2011). *Moderna Gestión del Talento Humano*.
<http://modernagediondeltalentohumano.blogspot.com/>

Carolina, L. (2017). *Importancia de la Gestión del Talento Humano*. Obtenido de CarolinaLeonblog: <https://carolinaleonblog.wordpress.com>

Chiavenato. (2001). *Administracion de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw Hill.

Chiavenato. (2009). *GESTION DEL TALENTO HUMANO*. Bogota: McGraw Hill.

Escobar G., Jenny P., Moreno M. Isabel C. y Roldan M., Mauricio (2013), en su tesis; *“Talento humano: El factor clave del servicio”*

Eslava Arnao, Edgar (2004). *Gestión del Talento Humano*.P.57

Franco Grey, Milagros J. (2005), en su tesis: *“Relación entre los Factores del Clima Laboral y las Competencias del Desempeño Laboral en Docentes del Consorcio de Colegios Parroquiales del Departamento de Piura”*.

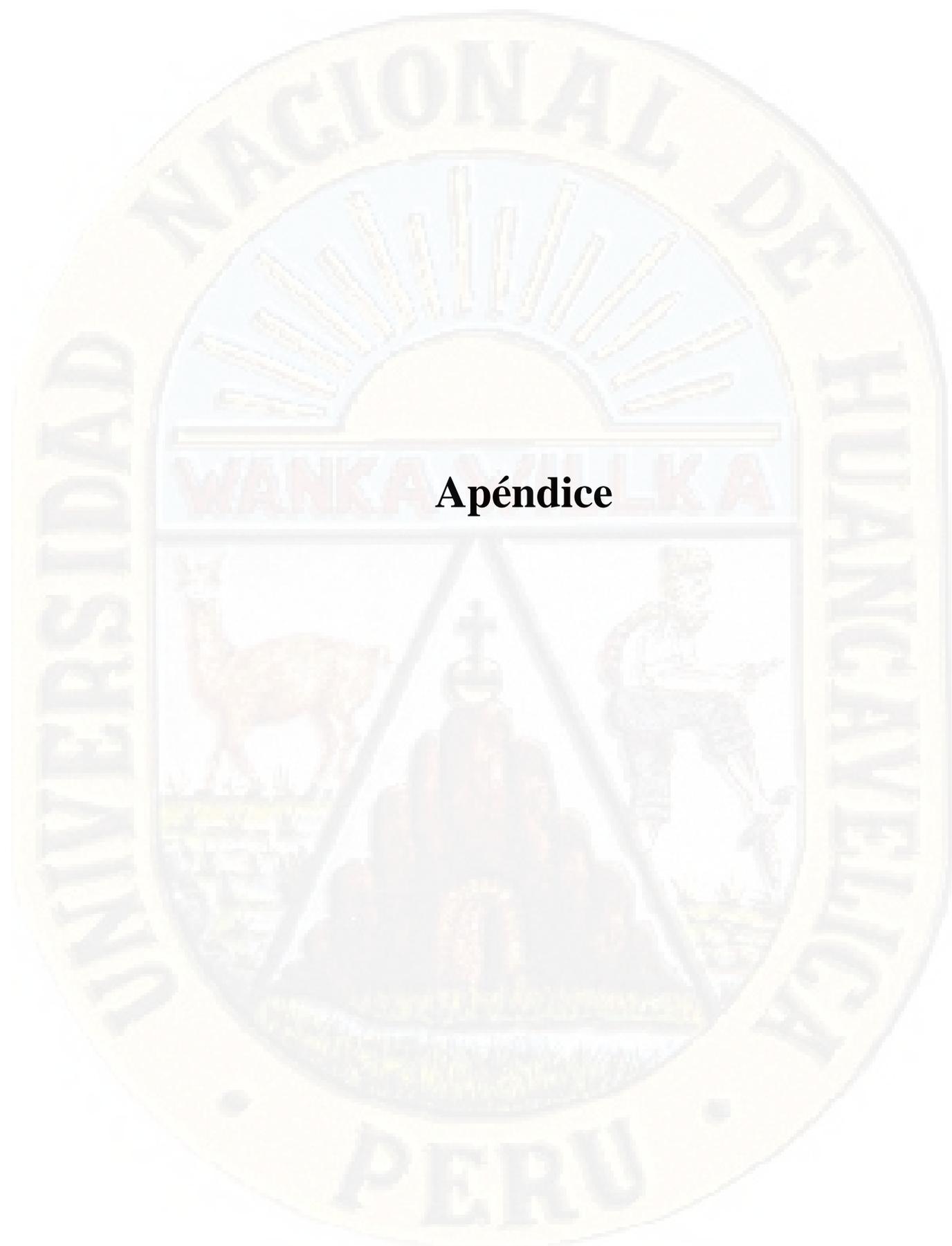
George Elton mayo *“Teoría de las Relaciones Humanas”* ,2001. P.160.

Gomero, G. y Moreno, J. (1997) *Mitología de la investigación científica*. Madrid

Ibáñez, M. (2011). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA*. Lima: San Marcos E.R.L.

Koontz, H., & Weihrich, H. (1991). *ADMINISTRACION*. Mexico: MIG.S.A.

- Otoño Reinaldo, Olinda y Yauricasa Conislla, Emiliano (2014), en la tesis: *La Gestión del Potencial Humano en la Calidad de Servicios de los Empleados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Ltda. N° 582 Sede Principal, en el año 2013*”.
- Pardo Enciso, Claudia E. & Díaz Villamiza, Olga L. (2014), en su tesis: *“Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes gestión humana en empresas de Bogotá D.C.*
- Peter Drucker, (2003) *El Equipo de Trabajo* Austria Goethe,2003
- P. G. (lunes de Octubre de 2013). *MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA RETENCION DEL PERSONAL*. Recuperado el miércoles de Agosto de 2019, de Repository: <https://repository.udem.edu.co>
- Pocohuanca Ccuro, Sulema (2008), en su tesis: *“La condición laboral de los trabajadores de la UNDAC y su persuasión en el rendimiento laboral”*.
- Rafael Bisquerria Alzina (2003) *Relaciones interpersonales*, P.23
- Runa. 2017). *LOS OBJETIVOS DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO*. Obtenido de Runahr: <https://runahr.com>
- Sampieri R. (2004) *Metodología De La Investigación*, México
- Santos. (2014). *Influencia De Las Relaciones Humanas En La Empresa*. el Salvador: Ed,Serie Empresarial.
- Lucero, H. y Ordoñez, G. (2010), en su tesis: *“Gestión del Talento Humano y los Estímulos Organizacionales en Caritas Diocesana de Huancavelica”*.
- Wallace. (1990). *El Poder De Las Relaciones Humanas*. Estados Unidos: Ed.U.Icesi.
- Yadira, Monica, & Paola. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Ecuador: Ed.Acrip.2017.
- Valladolid Méndez, Nelly R. (2015), en su tesis: *“La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales entre docentes de la Red N° 7 de la UGEL 01 del Distrito de San Juan de Miraflores – 2014”*.



Apéndice

Anexo 1

Matriz de consistencia

“Gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba, año 2018”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología	
<p>Problema general: ¿De qué manera se relaciona la gestión de talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la gestión de talento humano en su dimensión organización y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión de talento humano en su dimensión clima organizacional y las</p>	<p>Objetivo general: Establecer qué relación existe entre la gestión de talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018.</p>	<p>Variable (X) Gestión del talento humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organización 	<ul style="list-style-type: none"> • Organización • Procesos • Cultura • Ambiente • Relaciones • Comunicación • Responsabilidades • Tareas • Creencias • Actitudes • Motivación • Actitudes • Empatía • Comunicación • Emociones 	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Población: Empleados de la Gerencia Sub Regional Acobamba (40).</p> <p>Muestra: Conforme a la metodología establecida la muestra está conformada por 40 empleados de la Gerencia Su Regional.</p> <p>Muestreo: El muestreo es tipo censal</p>	
	<p>Objetivos específicos: Determinar qué relación existe entre la gestión de talento humano en su dimensión organización y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018.</p>	<p>Hipótesis específicas: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión organización y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018.</p>		<p>Variable (Y) Relaciones Interpersonales</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Clima organizacional
	<p>Objetivos específicos: Determinar qué relación existe entre la gestión de talento humano en su dimensión clima organizacional y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018.</p>	<p>Hipótesis específicas: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión clima organizacional y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018.</p>					<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo
			<ul style="list-style-type: none"> • Personas 				
							<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones humanas
							<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones laborales

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión de talento humano en su dimensión trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión de talento humano en su dimensión personas y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018?</p>	<p>Determinar qué relación existe entre la gestión de talento humano en su dimensión trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018.</p> <p>Determinar qué relación existe entre la gestión de talento humano en su dimensión personas y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018.</p>	<p>Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018.</p> <p>Existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano en su dimensión personas y las relaciones interpersonales de los empleados en la Gerencia Sub Regional de Acobamba al año 2018.</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Individuales • Colectivas • Disposición • Ambiente de trabajo 	

Autores: Justiniano Vargas; Kevin

Soto Taipe; Ismael

Anexo 2



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCUESTA DE INVESTIGACIÓN**



Estimado trabajador de la GERENCIA SUB REGIONAL de la localidad de Acobamba, estamos realizando un trabajo de investigación sobre la **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS EMPLEADOS EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE ACOBAMBA, AÑO 2018”**, en tal sentido, le pedimos su colaboración para responder el presente cuestionario, agradeciéndole anticipadamente por sus respuestas marcadas, el cual, será totalmente confidencial y anónimo para efectos de investigación.

Instrucciones: Marque una sola respuesta con un aspa (x) en la alternativa de cada pregunta que usted crea conveniente, evite borrones y/o enmendaduras. Utilizar las siguientes alternativas:

ESCALA DE VALORACIÓN:	1	Nunca	2	Casi nunca	3	A veces	4	Casi siempre	5	Siempre
------------------------------	---	-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------

PARTE I: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ÍTEMS		1	2	3	4	5
I. ORGANIZACIÓN:						
1	La descripción de cargos de los trabajadores a nivel de la Gerencia Sub Regional están bien definidos.					
2	Se implementan políticas y procedimientos para la eficacia de la gestión del talento humano.					
3	El diseño de la estructura organizacional es la más adecuada para la efectividad en la gestión.					
4	La acción de supervisión de los recursos se basa en una estrategia de gestión.					
5	La organización en esta Gerencia Sub Regional me ha permitido adaptarme para ejecutar muy bien mi trabajo.					

II. CLIMA ORGANIZACIONAL:

6	Considera usted, que tiene la suficiente autonomía en las labores que realiza en esta Gerencia Sub Regional.						
7	El puesto que actualmente ocupa está en relación con su formación profesional.						
8	Considera que en la Gerencia Sub Regional se le reconoce y considera por su desempeño.						
9	Considera que en la Gerencia Sub Regional existe igualdad de género, para los puestos de trabajo.						
10	El gerente propone políticas de promoción y ascenso por el buen desempeño del personal.						
III. TRABAJO EN EQUIPO:							
11	Se desarrolla el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos institucionales.						
12	A nivel de la Gerencia Sub Regional tiene usted la capacidad de trabajar en equipo.						
13	Se han alcanzado niveles de eficiencia a nivel de la gestión en la Gerencia Sub Regional.						
14	Se han alcanzado niveles de eficacia a nivel de la gestión en la Gerencia Sub Regional.						
15	Se han alcanzado niveles de efectividad a nivel de la gestión en la Gerencia Sub Regional.						
IV. PERSONAS:							
16	Se siente a gusto con el horario de trabajo implementado.						
17	La remuneración que percibe le permite mejorar su calidad de vida.						
18	Se aceptan sugerencias con respecto al trabajo que desempeña.						
19	Las interacciones entre los empleados son aceptables.						
20	Las actividades realizadas por el personal son eficientes y eficaces.						

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 3



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCUESTA DE INVESTIGACIÓN



Estimado trabajador de la GERENCIA SUB REGIONAL de la localidad de Acobamba, estamos realizando un trabajo de investigación sobre la **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS EMPLEADOS EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE ACOBAMBA, AÑO 2018”**, en tal sentido, le pedimos su colaboración para responder el presente cuestionario, agradeciéndole anticipadamente por sus respuestas marcadas, el cual, será totalmente confidencial y anónimo para efectos de investigación.

Instrucciones: Marque una sola respuesta con un aspa (x) en la alternativa de cada pregunta que usted crea conveniente, evite borrones y/o enmendaduras. Utilizar las siguientes alternativas:

ESCALA DE VALORACIÓN:	1	Nunca	2	Pocas ocasiones	3	Algunas veces	4	Casi siempre	5	Siempre

PARTE II: RELACIONES INTERPERSONALES

ÍTEMS		1	2	3	4	5
I. RELACIONES HUMANAS:						
1	Considera que la comunicación es asertiva.					
2	Considera que la comunicación es empática.					
3	Existe una apertura de escucha entre el personal de la Gerencia Sub Regional.					
4	La comunicación es de manera horizontal entre el personal en la Gerencia Sub Regional.					
5	Se comunica oportunamente los cambios y logros que se dan en la Gerencia Sub Regional.					
6	Emplea la modulación y el volumen de voz para reforzar lo que se comunica.					
7	Cuando participa de una conversación trata de ser siempre amable.					

8	Existe una buena relación interpersonal dentro de la Gerencia Sub Regional.					
9	Existe una buena s relaciones humanas dentro de la Gerencia Sub Regional.					
10	Comunica a los demás sobre sus ideas innovadoras para la toma de decisiones dentro de la Gerencia Sub Regional.					
II. RELACIONES LABORALES:						
11	Está comprometido con la labor que se desempeña en la Gerencia Sub Regional.					
12	Considera que está comprometido con el trabajo en equipo.					
13	Participa en la diferentes actividades programadas por la Gerencia Sub Regional.					
14	Cumple con los roles y funciones designados.					
15	Se identifica con las actividades de la Gerencia Sub Regional.					
16	Valora la imagen de la Gerencia Sub Regional.					
17	Considera tener la confiabilidad de la Gerencia Sub Regional.					
18	Son eficientes los procesos administrativos en la Gerencia Sub Regional.					
19	Considera que existe democracia en las decisiones dentro de la Gerencia Sub Regional.					
20	Considera que existe mucha permisibilidad en la decisiones dentro de la Gerencia Sub Regional.					

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 4

Base de datos: Gestión del talento humano

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	A veces	Casi sie...	A veces	Casi s...	Siempre	A veces	Siempre	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	Siempre	Siempre	Casi sie...	Casi sie...	Casi s...	Casi sie...	Casi n...	A veces	Casi s...	Casi sie...
2	Casi nu...	A veces	Casi s...	Casi s...	A veces	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Casi sie...	A veces	A veces	Casi sie...	Casi s...	Casi sie...	Casi s...	Casi sie...
3	Casi sie...	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	Siempre	Siempre	Casi s...	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Casi s...	Casi sie...
4	A veces	Nunca	Nunca	Casi n...	A veces	Casi sie...	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nu...	Casi sie...	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nu...	Casi n...	Casi nu...
5	Casi sie...	Casi sie...	A veces	Casi s...	A veces	Casi sie...	A veces	A veces	A veces	Casi sie...	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Casi sie...	Casi s...	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Casi s...	Casi sie...
6	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi sie...	A veces	A veces	A veces	Casi s...	Casi sie...	A veces	A veces								
7	A veces	Casi nu...	Casi s...	A veces	Casi sie...	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nu...	Siempre	Casi sie...	A veces	Casi s...	Casi sie...	A veces	Siempre	Casi s...	Casi sie...
8	A veces	Casi sie...	Casi s...	Casi s...	Casi sie...	A veces	Casi sie...	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi sie...	Casi sie...	A veces	Casi sie...	A veces	Casi sie...	A veces	Casi sie...
9	A veces	A veces	Casi s...	A veces	A veces	A veces	Casi sie...	A veces	A veces	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	A veces	Casi sie...	A veces	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Casi s...	A veces
10	Nunca	Nunca	Siempre	Casi n...	Casi nu...	Nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	Nunca	Casi nu...	Siempre	A veces	A veces	Casi n...	Siempre	A veces	Casi nu...	A veces	A veces
11	A veces	Casi sie...	Casi s...	Casi s...	Casi sie...	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Casi sie...	A veces	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Casi s...	A veces	A veces	Casi nu...
12	Casi nu...	Casi nu...	A veces	A veces	A veces	Casi sie...	Casi sie...	A veces	A veces	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	A veces	Casi s...	Casi sie...	Casi s...	A veces	Casi s...	Casi sie...
13	Casi sie...	Casi nu...	Casi n...	A veces	Casi sie...	Casi sie...	Siempre	Casi nunca	Casi sie...	A veces	Casi nu...	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	Siempre	Casi sie...	Casi n...	Casi nu...	Casi s...	Casi sie...
14	A veces	A veces	Casi s...	Casi s...	A veces	A veces	A veces	Casi sie...	A veces	A veces	Casi sie...	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Casi s...	Casi sie...	Casi s...	A veces	Casi s...	A veces
15	A veces	Casi sie...	Casi s...	Casi s...	A veces	Casi sie...	A veces	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Casi sie...	A veces	Casi sie...	A veces	Casi s...	Casi sie...	Casi s...	Casi sie...	A veces	A veces
16	A veces	Casi sie...	Casi s...	Casi s...	A veces	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Casi s...	A veces	Casi s...	A veces
17	Casi nu...	Casi nu...	A veces	A veces	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	A veces	Casi s...	Casi sie...	A veces	Casi sie...	A veces	A veces					
18	Casi sie...	Casi nu...	Casi n...	Casi n...	A veces	Casi sie...	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi sie...	Casi sie...	Casi s...	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Siempre	Casi sie...
19	Casi nu...	Casi nu...	A veces	A veces	Casi nu...	A veces	Casi sie...	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi sie...	A veces	A veces	Casi sie...	Casi s...	A veces	Casi n...	Casi nu...	Casi n...	A veces
20	A veces	Casi sie...	Casi s...	A veces	A veces	Casi sie...	A veces	A veces	A veces	Casi sie...	A veces	A veces	Casi nu...	Casi nu...	A veces	Casi sie...	Casi s...	Casi sie...	A veces	A veces
21	Casi sie...	A veces	Casi s...	Casi s...	Casi sie...	Casi sie...	Siempre	Casi sie...	Casi sie...	Nunca	A veces	Siempre	Casi sie...	Casi sie...	Casi s...	Siempre	A veces	Casi sie...	Casi s...	Casi sie...
22	Casi sie...	Casi sie...	A veces	A veces	Casi sie...	Casi sie...	A veces	A veces	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	A veces	A veces	Casi sie...	A veces	Casi nu...	A veces	A veces	A veces	Casi sie...

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
22	Casi sie...	Casi sie...	A veces	A veces	Casi sie...	Casi sie...	A veces	A veces	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	A veces	A veces	Casi sie...	A veces	Casi nu...	A veces	A veces	A veces	Casi sie...
23	A veces	Casi sie...	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Casi sie...	A veces	A veces	Casi sie...	Casi sie...	A veces	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Casi s...	A veces
24	Casi sie...	Nunca	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi sie...	Siempre	Nunca	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi nu...
25	Casi nu...	Casi nu...	A veces	A veces	Casi sie...	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi sie...	Casi s...	A veces	A veces	Casi sie...	A veces	A veces
26	A veces	Casi sie...	A veces	Casi s...	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	A veces	A veces	Casi sie...	Siempre	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	Siempre	Casi sie...	A veces	A veces	Casi n...	A veces
27	A veces	Siempre	Siempre	Casi s...	A veces	Siempre	Casi sie...	Siempre	Siempre	Casi sie...	Siempre	Siempre	Casi sie...	Casi sie...	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi s...	Siempre
28	Casi sie...	Casi nu...	Casi s...	A veces	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	A veces	Casi nunca	Casi sie...	Casi sie...	A veces	Siempre	Siempre	Casi sie...	Siempre	Siempre	Casi s...	Casi sie...
29	A veces	Casi nu...	A veces	A veces	Casi sie...	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nu...	A veces	Casi sie...	A veces	A veces	Casi nu...	Casi n...	A veces	A veces	Casi sie...
30	A veces	Casi nu...	Casi n...	Casi n...	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Casi nunca	Casi nu...	A veces	Casi nu...	Casi nu...	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces
31	Casi nu...	A veces	A veces	A veces	Casi sie...	Casi sie...	Siempre	A veces	A veces	Casi sie...	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Casi sie...	A veces	A veces	Casi s...	Casi sie...	Casi s...	Siempre
32	A veces	A veces	Casi s...	Casi s...	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nu...	A veces	Casi sie...	A veces	Casi s...	Casi sie...	A veces	A veces	Casi s...	A veces
33	Casi sie...	Casi sie...	Siempre	A veces	A veces	Casi sie...	Siempre	A veces	Casi sie...	Casi sie...	Casi s...	A veces	A veces	Casi sie...	A veces	Casi nu...				
34	Casi sie...	Siempre	Casi s...	A veces	Casi sie...	Siempre	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Siempre	Siempre	Casi sie...	Siempre	Casi sie...	Casi s...	Casi sie...	Siempre	Casi sie...	A veces	A veces
35	Casi sie...	Siempre	Casi s...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi sie...	Siempre
36	Casi sie...	Siempre	Casi s...	Siempre	Siempre	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	Siempre	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	A veces	Siempre	Casi sie...	Siempre	A veces	Casi s...	Siempre
37	A veces	Casi sie...	A veces	Casi s...	Casi sie...	A veces	Siempre	A veces	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	Siempre	Siempre	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Casi s...	Siempre	Siempre	Casi sie...
38	Casi sie...	A veces	Casi s...	A veces	Casi sie...	A veces	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Casi sie...	A veces	Casi sie...	A veces	Casi sie...	Casi s...	Casi sie...
39	Casi sie...	Casi sie...	Casi s...	Siempre	Casi sie...	Siempre	Siempre	Casi sie...	Siempre	Siempre	A veces	Casi sie...	A veces	A veces	Casi s...	Casi sie...	Siempre	Siempre	Siempre	A veces
40	Casi sie...	Siempre	Casi s...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi sie...	Siempre	Siempre

Base de datos: Relaciones interpersonales

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
1	Casi s...	Algu...	Algun...	Casi s...	Casi...	Casi s...	Siempre	Casi...	Casi s...	Algun...	Siempre	Siempre	Casi sie...	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas ve...	Algunas ve...
2	Algun...	Algu...	Algun...	Algun...	Algu...	Casi s...	Casi s...	Casi...	Casi s...	Casi s...	Casi sie...	Algunas...	Casi sie...	Casi siempre	Casi siempre	Algunas ve...	Casi siempre	Algunas ve...	Casi siempre	Casi siempre
3	Pocas...	Algu...	Algun...	Algun...	Casi...	Algun...	Algun...	Casi...	Casi s...	Casi s...	Algunas...	Algunas...	Casi sie...	Algunas ve...	Casi siempre	Algunas ve...	Casi siempre	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...
4	Casi s...	Casi...	Algun...	Siempre	Algu...	Algun...	Siempre	Sie...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas...	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas ve...	Casi siempre	Pocas oca...	Pocas oca...
5	Algun...	Casi...	Casi s...	Algun...	Poc...	Casi s...	Casi s...	Algu...	Casi s...	Casi s...	Casi sie...	Algunas...	Casi sie...	Casi siempre	Algunas ve...	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas ve...
6	Algun...	Algu...	Casi s...	Algun...	Algu...	Algun...	Algun...	Casi...	Algun...	Algun...	Algunas...	Algunas...	Casi sie...	Algunas ve...	Casi siempre	Algunas ve...	Casi siempre	Algunas ve...	Casi siempre	Algunas ve...
7	Algun...	Algu...	Casi s...	Algun...	Algu...	Casi s...	Casi s...	Casi...	Casi s...	Casi s...	Siempre	Casi sie...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas ve...
8	Algun...	Casi...	Casi s...	Casi s...	Casi...	Algun...	Casi s...	Casi...	Algun...	Casi s...	Casi sie...	Casi sie...	Algunas...	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas ve...	Casi siempre	Casi siempre
9	Algun...	Casi...	Algun...	Casi s...	Poc...	Pocas...	Casi s...	Casi...	Algun...	Pocas...	Algunas...	Casi sie...	Casi sie...	Algunas ve...	Pocas oca...	Casi siempre	Algunas ve...	Casi siempre	Pocas oca...	Casi siempre
10	Algun...	Casi...	Algun...	Algun...	Casi...	Pocas...	Casi s...	Poc...	Algun...	Pocas...	Casi sie...	Algunas...	Casi sie...	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Pocas oca...	Pocas oca...	Casi siempre
11	Pocas...	Poc...	Algun...	Casi s...	Casi...	Algun...	Casi s...	Casi...	Pocas...	Algun...	Algunas...	Casi sie...	Casi sie...	Algunas ve...	Casi siempre	Casi siempre	Algunas ve...	Casi siempre	Algunas ve...	Casi siempre
12	Casi s...	Casi...	Algun...	Algun...	Casi...	Casi s...	Algun...	Casi...	Casi s...	Casi s...	Algunas...	Casi sie...	Algunas...	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas ve...	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
13	Algun...	Algu...	Casi s...	Casi s...	Casi...	Algun...	Algun...	Casi...	Casi s...	Siempre	Siempre	Siempre	Casi sie...	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas ve...	Algunas ve...
14	Algun...	Algu...	Casi s...	Algun...	Algu...	Casi s...	Algun...	Casi...	Casi s...	Algun...	Algunas...	Algunas...	Casi sie...	Algunas ve...	Casi siempre	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...	Casi siempre
15	Casi s...	Casi...	Casi s...	Casi s...	Algu...	Casi s...	Algun...	Poc...	Pocas...	Pocas...	Pocas ...	Pocas ...	Algunas...	Pocas oca...	Casi siempre	Algunas ve...	Pocas oca...	Casi siempre	Algunas ve...	Algunas ve...
16	Algun...	Casi...	Casi s...	Algun...	Casi...	Casi s...	Algun...	Casi...	Algun...	Casi s...	Algunas...	Casi sie...	Casi sie...	Algunas ve...	Casi siempre	Algunas ve...	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
17	Algun...	Algu...	Algun...	Algun...	Casi...	Casi s...	Casi s...	Algu...	Algun...	Casi s...	Pocas ...	Algunas...	Casi sie...	Casi siempre	Algunas ve...	Algunas ve...	Casi siempre	Algunas ve...	Algunas ve...	Casi siempre
18	Casi s...	Casi...	Casi s...	Casi s...	Algu...	Algun...	Casi s...	Casi...	Casi s...	Casi s...	Casi sie...	Casi sie...	Casi sie...	Casi siempre	Algunas ve...	Casi siempre	Casi siempre	Algunas ve...	Algunas ve...	Algunas ve...
19	Pocas...	Algu...	Algun...	Pocas...	Algu...	Pocas...	Algun...	Algu...	Algun...	Casi s...	Algunas...	Pocas ...	Pocas ...	Algunas ve...	Pocas oca...	Algunas ve...	Algunas ve...	Casi siempre	Casi siempre	Algunas ve...
20	Casi s...	Algu...	Algun...	Casi s...	Sie...	Siempre	Casi s...	Sie...	Casi s...	Algun...	Casi sie...	Casi sie...	Algunas...	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas ve...	Casi siempre	Casi siempre	Algunas ve...



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 061-2019-FCE-R-UNH

Huancavelica, 07 de Febrero del 2019

VISTO:

Hoja de Tramite del Decanato N° 089 de fecha 04-02-2019, El Oficio N° 022-2019-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 31-01-2019 presentado por el Director de la Escuela Profesional de Administración, Informe N° 01-2019-JAI-EPA-FCE de fecha 30-01-2019; Informe N° 01-2019-LAQV/AT-EPA-FCE de fecha 10-01-2019 y la solicitud presentado por **JUSTINIANO VARGAS KEVIN y SOTO TAPE ISMAEL**; solicitando ratificación de Docente Asesor y Designación del Jurado Evaluador para el Proyecto de Tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, el Artículo 28 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado mediante Resolución N° 0207-2018-CU-UNH; La presentación y aprobación del informe de tesis se rige por el siguiente procedimiento: En sus encisos a) El Bachiller, egresado o estudiante a partir del octavo ciclo presenta una solicitud dirigida al Director de la Escuela Profesional, acompañado el proyecto de tesis, de acuerdo al esquema del anexo, en tres ejemplares, con la firma de conformidad del docente asesor b) El Director de la Escuela deriva al Área de Investigación, para que se reconozca mediante acto resolutorio al docente asesor y designe a los integrantes del jurado evaluador del proyecto de tesis y al docente accesitario.

Que, el Artículo 29 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado mediante Resolución N° 0207-2018-CU-UNH que el asesor del proyecto de la tesis es asesorado (a) por un docente de la carrera profesional, que cumpla con los requisitos: debe contar con el Grado Académico de Maestro, Experiencia académica y especialista en el área en el que se desarrolla la investigación.

Que, el Artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos aprobada mediante Resolución N° 0207-2018-CU-UNH, prescribe que el jurado estará integrado por (03) tres docentes ordinarios presidido por el docente de mayor categoría y antigüedad y uno (01) en calidad de accesitario. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° RATIFICAR al **MG. LINO ANDRES QUIÑONEZ VALLADOLID**, como Asesor del Proyecto de tesis Titulado: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS EMPLEADOS EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE ACOBAMBA, AÑO 2018"**, presentado por **JUSTINIANO VARGAS KEVIN y SOTO TAPE ISMAEL** de la Escuela Profesional de Administración.





UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 061-2019-FCE-R-UNH

Huancavelica, 07 de Febrero del 2019

ARTÍCULO 2° DESIGNAR al Jurado Evaluador del Proyecto de Tesis titulado: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS EMPLEADOS EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE ACOBAMBA, AÑO 2018"**, presentado por **JUSTINIANO VARGAS KEVIN** y **SOTO TAPE ISMAEL** de la Escuela Profesional de Administración; a los siguientes docentes:

- | | |
|-------------------------------------|------------|
| • MG. ALBERTO VERGARA AMES | PRESIDENTE |
| • LIC. ADM. DANIEL QUISPE VIDALON | SECRETARIO |
| • ECON. JUAN WILLIAM RODAS ALEJOS | VOCAL |
| • LIC. ADM. HECTOR QUINCHO ZEVALLOS | SUPLENTE |

ARTÍCULO 3° ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 4° NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----"



Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO



Dr. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFCE
EPA.
Interesados
Archivo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 439-2019-FCE-R-UNH

Huancavelica, 28 de Junio del 2019

VISTO:

Hoja de Tramite del Decanato N° 1138 de fecha 18-06-2019, El Oficio N° 0280-2019-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 18-06-2019 remite el Director de la Escuela Profesional de Administración, Informe N° 054-2019-JAI-EPA-FCE de fecha 14-06-2019 y la solicitud presentado por los Bachilleres **JUSTINIANO VARGAS KEVIN y SOTO TAPE ISMAEL**; pidiendo recomposición de designación Jurado Vocal Evaluador para el Proyecto de Tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 89° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria el día 29 de Mayo del 2019, con resolución N° 0002-2019-AU-UNH de fecha 29-05-2019 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional y título de segunda especialidad a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición.

Que con Resolución N° 061-2019-FCE-R-UNH de fecha 07-02-2019 donde se designó al docente **ECON. JUAN WILLIAM RODAS ALEJOS** como Vocal Jurado Evaluador del Proyecto de Tesis Titulado: **"GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS EMPLEADOS EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE ACOBAMBA, AÑO 2018"** presentado por los Bachilleres **JUSTINIANO VARGAS KEVIN y SOTO TAPE ISMAEL** de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Que con Resolución de Consejo de Universitario N° 0548-2019-CU-UNH de fecha 16-05-2019, donde es inhabilitado de la Universidad Nacional de Huancavelica el Servidor Público **ECON. JUAN WILLIAM RODAS ALEJOS** para el ejercicio del servicio civil por un plazo de cinco (05) años calendarios, conforme al Artículo 105° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, el Artículo 16 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica literal (d) la Decanatura emite la resolución y notifica al asesor adjunto un ejemplar (añillado) para su revisión y aprobación en un tiempo de siete (7) días hábiles y un ejemplar a la escuela para su conocimiento.

Que, el Artículo 16 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica literal (e) transcurrido el plazo el asesor remite su informe al director de escuela. De no existir observaciones, la escuela deriva a la decanatura el expediente de lo actuado con opinión favorable, solicitando la aprobación del proyecto de investigación mediante acto resolutorio.

Que, el Artículo 16 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica literal (f) una vez emitida la resolución de aprobación del proyecto el interesado (os) procederán a ejecutar el proyecto.

Que, el Artículo 21° del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que el jurado estará integrado por (03) tres docentes ordinarios o contratados a tiempo completo, presidido por el de mayor categoría y antigüedad y uno (01) en calidad de accesitario.





UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 439-2019-FCE-R-UNH

Huancavelica, 28 de Junio del 2019

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° RECONFORMAR en reemplazo del **ECON. JUAN WILLIAM RODAS ALEJOS** como Jurado Vocal Evaluador del Proyecto de Tesis, por haber sido inhabilitado de la Universidad Nacional de Huancavelica el Servidor Público para el ejercicio del servicio civil por un plazo de cinco (05) años calendarios, conforme al Artículo 105° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

ARTÍCULO 3 DESIGNAR a los miembros del Jurado Evaluador del Proyecto de Tesis titulado: **"GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS EMPLEADOS EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE ACOBAMBA, AÑO 2018"** presentado por los Bachilleres **JUSTINIANO VARGAS KEVIN** y **SOTO TAIPE ISMAEL** de la Escuela Profesional de Administración, a los siguientes docentes; asimismo téngase presente lo aludido en la Resolución N° 061-2019-FCE-R-UNH de fecha 07-02-2019.

- | | |
|-------------------------------------|------------|
| • MG. ALBERTO VERGARA AMES | PRESIDENTE |
| • LIC. ADM. DANIEL QUISPE VIDALON | SECRETARIO |
| • DR. EDGAR AUGUSTO SALINAS LOARTE | VOCAL |
| • LIC. ADM. HECTOR QUINCHO ZEVALLOS | SUPLENTE |

ARTÍCULO 4° ELEVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 5° NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----"



Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO



Dr. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFCE.
Interesado
Archivo



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 234-2019-FCE- R-UNH

Huancavelica, 23 de Abril del 2019

VISTO:

La Hoja de Tramite con Proveído N° 610 de fecha 15-04-2019, Oficio N° 0174-2019-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 12-04-2019, Informe N° 05-2019-AVA-PJ/-FCE-UNH de fecha 10-04-2019, Informe N° 01-2019-LAQV-AT-EPA-FCE de fecha 10-01-2019 emitido por el docente asesor y miembros jurados solicitando Aprobación del Proyecto de Tesis presentado por los Bachilleres **JUSTINIANO VARGAS KEVIN y SOTO TAIPE ISMAEL** de la Escuela Profesional de Administración, y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, de conformidad a lo prescrito por el Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 con resolución N° 001-2014-AE-UNH de fecha 18-12-2014; la autonomía es inherente a la UNH, se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, Gubernamental, Académico, Administrativo y Económico.

Que, el Artículo 10 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado mediante Resolución N° 0929-2018-CU-UNH, En su inciso 10.3 menciona que el asesor designado revisará el proyecto y emitirá un informe al Decano de la Facultad recomendando la aprobación del proyecto de investigación. La decanatura emitirá la resolución de aprobación e inscripción del proyecto de investigación; previa ratificación del Consejo de Facultad

Que, el Artículo 27 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado mediante Resolución N° 0929-2018-CU-UNH que el asesor del proyecto de la tesis es asesorado (a) por un docente de la carrera profesional, que cumpla con los requisitos: debe contar con el Grado Academico de Maestro, Experiencia academica y especialista en el área en el que se desarrolla la investigación.

Que, el Artículo 28° del Reglamento de Grados y Títulos aprobada mediante Resolución N° 0929-2018-CU-UNH, prescribe que el jurado estará integrado por (03) tres docentes ordinarios presidido por el docente de mayor categoría y antigüedad y uno (01) en calidad de asesor. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1° APROBAR e INSCRIBIR el Proyecto de Tesis titulado: **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS EMPLEADOS EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE ACOBAMBA, AÑO 2018”** presentado por los Bachilleres **JUSTINIANO VARGAS KEVIN y SOTO TAIPE ISMAEL** de la Escuela Profesional de Administración.

ARTÍCULO 2° ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 3° NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----"



**Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO**



**Dr. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO
SECRETARIO DOCENTE**

C.C.
DFCE
Archivo



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 477-2019-FCE-R-UNH

Huancavelica, 02 de Agosto del 2019

VISTO:

Hoja de Tramite N° 1381 de fecha 25-07-2019, Solicitud S/N en folios N°13 presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas **JUSTINIANO VARGAS KEVIN y SOTO TAIPE ISMAEL**; pidiendo programación de fecha y hora para sustentación de tesis para Optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 89° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria del día 29 de mayo de 2019, con resolución N° 0002-2019-AU-UNH de fecha 29-05-2019 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional y título de segunda especialidad en nombre de la nación, aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, en virtud al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH, en el Artículo N° 17, en su literal a) si el graduado es declarado Apto para sustentación (por unanimidad o mayoría), solicitara al Decano de la Facultad para que fije lugar, fecha y hora para la sustentación. La Decanatura emitirá la Resolución fijando fecha hora y lugar para la sustentación, asimismo entregará a los jurados el formato del acta de evaluación.

Que con el OFICIO N° 0320-2019-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 11-07-2019, Informe N° 012-2019-AVA-PJ/FCE-UNH de fecha 10-07-2019, los docentes miembros del jurado evaluador emiten informe de aprobación del informe final de tesis titulado **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS EMPLEADOS EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE ACOBAMBA, AÑO 2018"**, dando pase a sustentación.

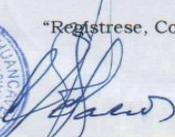
En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° **PROGRAMAR** la fecha y hora para la Sustentación Vía Tesis titulada: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS EMPLEADOS EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE ACOBAMBA, AÑO 2018"**, presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas **JUSTINIANO VARGAS KEVIN y SOTO TAIPE ISMAEL** para el día jueves 08 de agosto del 2019 a horas 10:00 a.m. en el Aula Magna de la Facultad de Ciencias Empresariales.

ARTICULO 2° **ENCARGAR** al Presidente del Jurado el cumplimiento de la presente Resolución y la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decanato para su registro y trámite correspondiente.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.




Dr. LUIS JULIO PALACIOS AGUILAR
DECANO




Dr. EMILIANO REYMONDO SOTO
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFCE.
Interesados
Archivo